

Montagearbeiter in der DDR

Eine empirische Untersuchung über Industrie-Bauarbeiter
in den volkseigenen Großbetrieben

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung des Doktorgrades
der Philosophischen Fakultät
der Justus Liebig-Universität Gießen

Vorgelegt von
Dieter Voigt
aus Tsingtau

1971



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41545921_0011

Montagearbeiter in der DDR

Eine empirische Untersuchung über Industrie-Bauarbeiter
in den volkseigenen Großbetrieben

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung des Doktorgrades

der Philosophischen Fakultät

der Justus Liebig-Universität Gießen

Vorgelegt von

Dieter Voigt

aus Tsingtau

1971



Dekan: Prof. Dr. Odo Marquard
I. Berichterstatter: Prof. Dr. Helge Pross
II. Berichterstatter: Prof. Dr. Heinz Josef Varain

Tag der mündlichen Prüfung: 4. Juni 1971

I N H A L T

Verwendete Abkürzungen	6
Vorbemerkungen	9
I. GEGENSTAND UND METHODE DER UNTERSUCHUNG	12
1. Die Vorbereitung	12
2. Die Baustellen und ihre Auswahl	13
3. Population; Beschreibung der Stichprobe und Repräsentanz	18
4. Die Interviews; der Fragebogen	26
5. Aufzeichnung und Auswertung der Interviewdaten	28
6. Begriff und Stellung des Industriebauarbeiters	32
II. DIE PRIVATSPHÄRE DES MONTAGEARBEITERS	39
1. Wirtschaftliche Lage	39
2. Wohnung	50
3. Freizeit	53
4. Interessen	60
4.1 Montage und Interessen	60
4.2 Technik	65
4.3 Sport	67
4.4 Rundfunk und Fernsehen	70
4.5 Lesen	73
5. Das Selbstwertbewußtsein des Monteurs	76
III. FACHLICHE AUSBILDUNG	82
1. Berufswunsch und Praxis	82
2. Berufliche Entwicklung	84
3. Einstellung zur Qualifizierung	90
4. Bildungs- und Fertigungsunterschiede	97

IV. DAS BETRIEBSKLIMA AUF DEN GROSSBAUSTELLEN	101
1. Begriffliche Abgrenzung	101
2. Arbeitszufriedenheit	103
3. Faktoren der Arbeitszufriedenheit - Einstellung zur Arbeit	112
4. Kenntnis von Lohn und Norm	125
5. Unzufriedenheit mit Lohn und Norm	129
6. Die Gruppe	135
7. Der Arbeitsvorgesetzte	144
8. Funktionäre und Organisationen	156
9. Verhältnis zum VEB	163
9.1 Informationswünsche	163
9.2 Kenntnis des Betriebes	168
9.3 Einstellung zum Vorschlagswesen	174
9.4 Betriebsverbundenheit	176
10. Kritik	179
11. Wertstruktur	185
V. FLUKTUATION	188
1. Zur Interpretation des Begriffes "Fluktuation" in der DDR	188
2. Die Kaderabteilung	193
3. Arbeitskräftewechsel	197
4. Berufswechsel	203
5. Der Kündigungsentschluß	207
6. Motive der Fluktuation	212
VI. ZUSAMMENFASSUNG WICHTIGER ERGEBNISSE IN THESEN	228

Literaturverzeichnis	236
Anhang	258
1. Verwendeter Fragebogen	259
2. Arbeitsvertrag für DDR-Montagearbeiter	298
3. Aktualität ausgewählter Fragen	300
4. Investitionsvorhaben seit 1945 in der DDR	301
Übersicht: Tabellen, Diagramme und Darstellung	304

VERWENDETE ABKÜRZUNGEN

I	Facharbeitergruppe, Lohnstufen 5 - 7, 607 Befragte
II	Hilfsarbeitergruppe, Lohnstufen 3 - 4, 304 Befragte
A	Aktualitätsgrad
ADN	Allgemeiner Deutscher Nachrichtendienst
AGL	Abteilungsgewerkschaftsleitung
AWG	Arbeiterwohnungsbaugenossenschaft
BBS	Betriebsberufsschule
BGL	Betriebsgewerkschaftsleitung
BKV	Betriebskollektivvertrag
BMK	Bau- und Montagekombinat
BMSR	Betriebs-, Meß-, Steuer- und Regeltechnik
BPO	Betriebsparteiorganisation
C_{korrr}	korrigierter Kontingenzkoeffizient
χ^2	Chi-Quadrat; sagt aus, ob die empirisch gewonnene Häufigkeitsverteilung von der vermuteten theoretischen abweicht.
ČSSR	Tschechoslowakische Sozialistische Republik
DAMW	Deutsches Amt für Meßwesen und Warenprüfung
DDR	Deutsche Demokratische Republik
df	"degrees of freedom", Freiheitsgrade
DHfK	Deutsche Hochschule für Körperkultur
DIN	Deutsche Industrie-Norm

DM	Deutsche Mark der Deutschen Notenbank; bis zum 1.8.1964 gültige Währungseinheit in der DDR
DSF	Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft
DTSB	Deutscher Turn- und Sportbund
EKO	Eisenhüttenkombinat Ost
EVP	Einzelhandelsverkaufspreis oder auch Endverbraucherpreis
EVW	Erdölverarbeitungswerk
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FDJ	Freie Deutsche Jugend
GAN	Generalauftragnehmer
GBL.	Gesetzblatt
GST	Gesellschaft für Sport und Technik
HO	Handelsorganisation
JW	Junge Welt (Tageszeitung des Zentralrates der FDJ)
KdT	Kammer der Technik
KPdSU	Kommunistische Partei der Sowjetunion
KSP	Kombinat Schwarze Pumpe (bei Hoyerswerda)
LPG	Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft
M	Majoritätsgrad
M	Mark der DDR, Kurzbezeichnung Mark; seit dem 1.12.1967 (1.1.1968)
MDN	Mark der Deutschen Notenbank; vom 1.8.1964 bis 1.12.1967
MfS	Ministerium für Staatssicherheit
MW	Megawatt; 1 MW = 1 Million Watt
NAW	Nationales Aufbauwerk

ND	Neues Deutschland (führende Tageszeitung der SED)
NVA	Nationale Volksarmee
O.	Ost
p	Sicherheitsschwelle im χ^2 -Test
Φ_{korr}	korrigierter Phi-Koeffizient
Q oder q	Assoziationskoeffizient nach YULE
Rho (R ; r_s)	Rangkorrelationskoeffizient nach SPEARMAN
SBZ	Sowjetische Besatzungszone
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SVK	Sozialversicherungskasse (Sozialversicherung)
TAN	Technisch begründete Arbeitsnorm
Tau	Rangkorrelationskoeffizient nach KENDALL
TGL	Symbol für DDR- und Fachbereich-Standards, ursprüngl.: "Technische Normen, Gütevorschriften und Lieferbedingungen"
TKO	Technische Kontroll-Organisation
UdSSR	Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken
VEB	Volkseigener Betrieb
VEM	Volkseigener Elektro-Maschinenbau
Vf.	Verfasser
VO	Verordnung
VP	Volkspolizei
VVB	Vereinigung Volkseigener Betriebe
ZK	Zentralkomitee (der SED bzw. der KPdSU)
ZKD	Zentraler Kurierdienst (zur Sicherung des Postverkehrs zwischen staatlichen Einrichtungen)

VORBEMERKUNGEN

Erst in den sechziger Jahren setzte sich in der DDR die Erkenntnis durch, daß empirische soziologische Forschung ein wertvolles Hilfsmittel zur Lenkung gesellschaftlicher Prozesse sein kann. Seither arbeitet die empirische Sozialforschung dort für drei Ebenen:

1. Für die höchste Führungsebene,
der sie durch Ermittlung objektiver Daten von Stimmungen, Meinungen, Denk- und Verhaltensweisen Unterlagen für die Entscheidungsfindung, Machtsicherung und Lagebeurteilung verschafft.¹ Die für diese Institution erhobenen Daten sind nur einer kleinen Gruppe hoher Parteifunktionäre zugänglich und streng geheim.
2. Für die mittlere und untere Führungsebene
Hier geht es vor allem darum, objektive Daten für Betriebe, Verwaltungen und Forschungsstätten zu gewinnen. Die Ergebnisse stehen Partei- und Wirtschaftskadern bis zur betrieblichen und örtlichen Ebene zur Verfügung. Sie werden nicht oder nur auszugsweise publiziert.
3. Für Agitation und Propaganda
Untersuchungen dieser Art erstreben propagandistische und agitatorische Wirkung nach innen und außen im Sinne "sozialistischer Staatlichkeit". Häufig arbeiten sie mit vorgegebenen Antwortkategorien, die nur positive Abstufungen enthalten. Gelegentlich verfolgen sie auch politisch-pädagogische Absichten, Beeinflussung der

¹Vgl. K. Hager: Probleme und Aufgaben der Gesellschaftswissenschaften nach dem 5. Plenum des ZK, in: Einheit, Berlin O. 1964, H. 4, S. 60.

Befragten durch den streng parteilichen Interviewer.¹
Regelmäßig werden diese Resultate über alle verfügbaren Medien publiziert.

Als der Vf. von der VVB Rohrleitungen und Isolierungen Leipzig, in deren Bereich er als Arbeitspsychologe eingesetzt war, den Auftrag erhielt, die Fluktuationsursachen auf den Großbaustellen zu erforschen und Vorschläge zur Eindämmung des Personalwechsels zu unterbreiten, sollten dadurch die Funktionäre der zweiten Ebene objektivierbare Ansatzpunkte für Leitungsentscheidungen erhalten.²
Dazu schien dem Vf. eine komplexe Untersuchung unumgänglich, die sowohl die Problematik der Einstellung zum Betrieb als auch Fragen zur Verhaltens- und Lebensweise in das Forschungsprogramm einbezog.

Insgesamt gelang es, so viele Daten zu erheben, daß zum ersten Mal die soziale Situation deutscher Montagearbeiter umfassend beschrieben und analysiert werden konnte. Aus dem Umfang und der Reichhaltigkeit des Materials ergaben sich freilich auch Schwierigkeiten für die Auswertung. So konnten nicht alle empirischen Informationen theoretisch angemessen verarbeitet werden. Damit würde der Rahmen einer Dissertation gesprengt.

Die ausführliche Interpretation beschränkt sich daher auf einige ausgewählte Probleme. In allen anderen Fällen werden lediglich die quantitativen Befunde wiedergegeben. Auf diese Weise kann das Material auch anderen Wissenschaftlern zugänglich gemacht werden.

Weiterhin soll durch Konfrontation des Wunschbildes der SED mit den konkreten Ergebnissen dieser Untersuchung die Frage beantwortet werden, inwieweit die kommunistische

¹ Vgl. H. Taubert: Aufgaben und Probleme soziologischer Massenforschung, in: Soziologie und Praxis, Berlin O. 1965, S. 36 f.

² Vgl. Charakter und Aufgaben der marxistisch-leninistischen Soziologie in der DDR (Thesen), von Frank Adler et al., in: Soziologie im Sozialismus, Berlin O. 1970, S. 46 ff.

Ideologie im Denken und Handeln ostdeutscher Industrie-
bauarbeiter wirksam wurde.

Im Oktober 1966 - kurz nach Abschluß der Erhebung -
wurde der Vf. aus politischen Gründen inhaftiert; es ge-
lang ihm jedoch, die Unterlagen in die Bundesrepublik zu
bringen. Erst als der Vf. im Mai 1969 durch Bemühungen
des Ministeriums für gesamtdeutsche Fragen in die Bundes-
republik entlassen wurde, konnte er mit der qualitativen
Auswertung des Materials beginnen.

Ich danke allen, die zu der vorliegenden Studie bei-
trugen. Besonderen Dank schulde ich Frau Professor Dr.
Helge Pross für ihre persönliche Anteilnahme und wissen-
schaftliche Anleitung.

Mit großem persönlichen Einsatz unterstützten mich
in der Feldarbeit Frau Dipl.-Ök. Ursula Voigt und Herr
Dipl.-Ök. Manfred Messing. Das Bundesministerium für in-
nerdeutsche Beziehungen ermöglichte durch seine großzügige
Förderung die Auswertung des Materials. Nicht zuletzt danke
ich den Monteuren für die Beantwortung der vielen Fragen.

Gießen, im Dezember 1970

D. V.

I. GEGENSTAND UND METHODE DER UNTERSUCHUNG

1. Die Vorbereitung

Die vom Vf. geleitete Erhebung wurde in den Jahren 1965/66 durchgeführt. Zur Vorbereitung arbeitete der Vf. über ein Jahr mit Montagearbeitern zusammen. Dabei war er als Helfer, Facharbeiter und schließlich als Montagelenker tätig. Auch die Funktion als Vorsitzender eines "Heimaktivs" gab Gelegenheit zu genauer Beobachtung.¹

Zur formellen Vorbereitung gehörten das Literaturstudium, die Sammlung von Daten über Baustellen und einzelne Montagebetriebe, die Analyse unveröffentlichter Untersuchungsberichte² sowie Besprechungen über Methoden und sonstige Erhebungsprobleme mit den zuständigen Mitarbeitern des Instituts für Marxismus-Leninismus der Karl-Marx-Universität Leipzig. Im Anschluß an diese frühe Phase erstellte der Vf. den Kostenvoranschlag und eine Berechnung des zu erwartenden Nutzens, die von den hohen Fluktuationskosten und möglichen Einsparungen ausging.

¹ Der Vf. war ca. ein Jahr Vorsitzender des Heimaktivs im Wohnheim Spergau bei Merseburg. In den drei Häuserblöcken des Lagers wohnten rd. 600 Monteure und Angestellte, die auf der Baustelle Leuna II arbeiteten. - Der Heimleiter berief das Heimaktiv, das dann aus seiner Mitte den Vorsitzenden wählte. Er hatte namentlich in Unterkunftsfragen ein Mitspracherecht, durfte jederzeit die Zimmer kontrollieren und bei Verstößen gegen die Heimordnung Strafen vorschlagen.

² Empirische Untersuchungen:

- a) über Fluktuation, durch das Institut für Marxismus-Leninismus der Karl-Marx-Universität Leipzig 1963/64
- b) über Motive der Arbeit, durch das Institut für Philosophie der Humboldt-Universität zu Berlin O. 1963
- c) über Betriebsklima, durch die Deutsche Akademie für Staats- und Rechtswissenschaft Potsdam 1963/64

Danach wurden Fragebogen, Stichprobe und Baustellen festgelegt. Nach einem Pretest mit 50 Montagearbeitern erhielt der Fragebogen seine endgültige Fassung (s. Anh.).

2. Die Baustellen und ihre Auswahl

Bei Industrie-Großbaustellen unterscheiden wir zwischen:

a) Neubauten

z. B. damals:

EVW Schwedt/Oder
Leuna II
Kraftwerk Boxberg/OL
Kraftwerk Thierbach bei Leipzig
Pumpspeicherwerk Wendefurt/Harz

b) Erweiterungsbauten innerhalb eines bereits produzierenden Werkes

z. B. damals:

Kombinat (1) Schwarze Pumpe bei Hoyerswerda
Kraftwerk Vetschau/Spreewald
Kraftwerk Harbke bei Helmstedt
Atomkraftwerk Rheinsberg/Mark
Eisen- und Hüttenkombinat Ost in Eisenhüttenstadt
Chemische Werke Buna bei Halle/Saale
Rohrwerk III bei Riesa

Der Charakter des Investitionsvorhabens im Sinne von Neu- oder Erweiterungsbauten beeinflusst das Geschehen auf den Baustellen. Elementare Schwächen, enormer Personalwechsel und Mangel an Führungskräften kennzeichneten die ersten Aufbaustufen. Oft normalisierten sich die Zustände erst nach Jahren.

Schon eher konsolidierten sich die Verhältnisse auf "gemischten Baustellen", z. B. beim Aufbau von Leuna II/I.²

¹ Vgl. Wörterbuch der Ökonomie Sozialismus, Berlin O. 1969, unter Kombinat.

² Vgl. E. Neutsch: Spur der Steine, Halle/Saale 1968.

Extreme trafen aufeinander: die ungefestigten Verhältnisse einer Großbaustelle und die eingespielte Organisation eines schon über 40 Jahre bestehenden Chemiewerkes.

Traditionen und Autoritätsstrukturen des alten Produktionsbetriebes änderten sich unter den neuen Bedingungen und dem Ansturm der nur Leistung anerkennenden Schar junger Bauleute. Andererseits wurden die geordneten Verhältnisse des Kombinats in einem Assimilierungsprozeß auf die Baustelle übertragen und förderten damit auch die Integration der Monteure.

Mit der Durchführung des Investitionsprogramms auf den Baustellen wurden Montagebetriebe und örtliche, stationäre Unternehmen beauftragt. Auf ihr anteiliges Verhältnis, dessen Optimum die Rentabilität erhöhte, wirkten:

- technologische Anforderungen des Bauobjektes (Montagefirmen, meist spezialisiert),
- territoriale Lage (Arbeitskräfte, Industrie, Verkehrswege ...),
- Potential der örtlichen und umliegenden Unternehmen (Art, Kapazität, Expansionsfähigkeit, Flexibilität).

Bedeutende Baukapazitäten (z. B. Erdbau) können u. U. von naheliegenden Betrieben übernommen werden, und der Einsatz von Montagefirmen bleibt auf Spezialaufträge beschränkt.

Im Jahre 1964 änderte sich der Mechanismus, mit dem solche Projekte gesteuert wurden. Nachdem im EVW Schwedt, dem damals vordringlichsten Investitionsvorhaben der DDR, Erfahrungen gesammelt worden waren, führte man zuerst auf den Baustellen KSP, Rohrwerk III Riesa, Kraftwerk Thierbach und Pumpspeicherwerk Wendefurt die Leitfunktion des Generalauftragnehmers ein. Im Laufe der Zeit erweiterten sich die Führungsaufgaben des GAN auf alle Bereiche (einschließlich der Normen) mit dem Ziel: "... die einheitliche Leitung und Koordinierung dieser Bauten zu sichern."¹ Beim GAN - auf der Baustelle vertreten durch die Zentrale

¹ K. Böhm u. W. Sierke: Neue Formen der materiellen Interessiertheit im Industriebau, Berlin O. 1965, S. 6.

Bau- oder Aufbauleitung - liefen die Fäden des gesamten Unternehmens zusammen. Z. B. gab in Leuna II die VVB Chemieanlagen als GAN Aufträge an Montagefirmen und örtliche Betriebe, d. h. der Generalauftragnehmer wurde zugleich Generalauftraggeber. Er stand also zwischen dem Endauftraggeber der Chemieindustrie und den beteiligten Firmen. Das waren u. a. in Leuna:

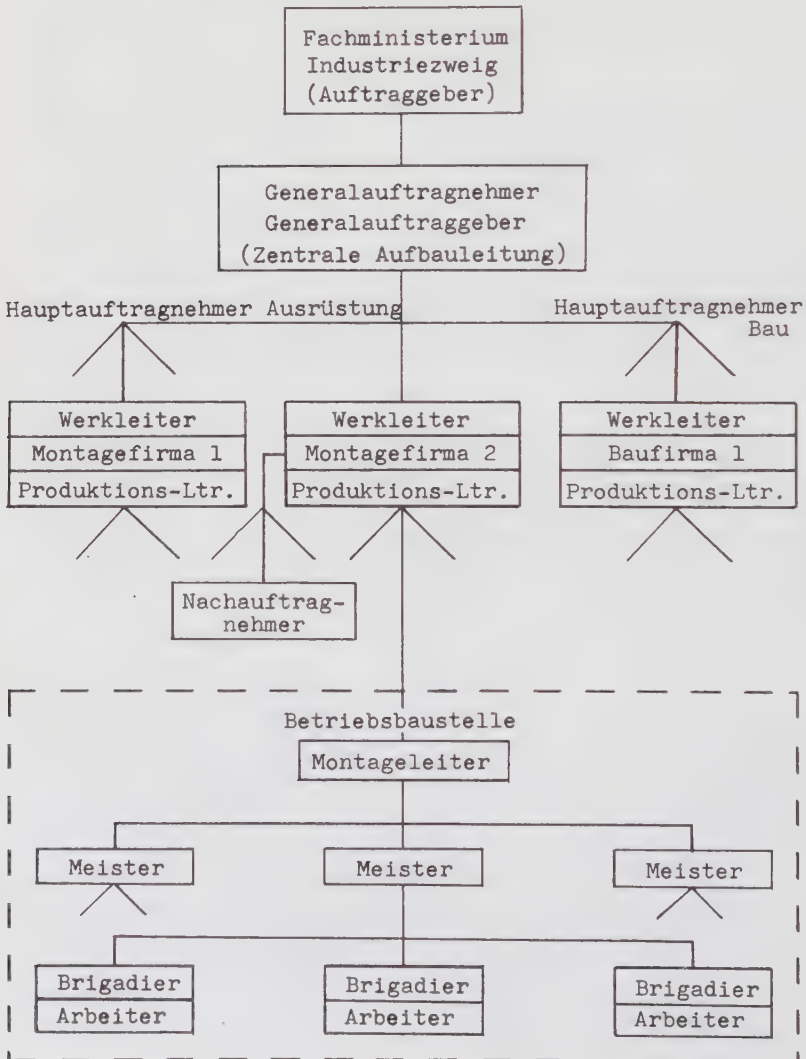
VEB Chemieanlagenbau Germania Karl-Marx-Stadt
VEB Chemieanlagenbau Rudisleben
VEB Bergmann-Borsig Berlin O.
VEB Industrie-Montagen Merseburg
VEB Industrie-Montagen Leipzig
VEB Stahlbau Plauen i.V.
VEB Holz- und Gerüstbau Sebnitz
VEB Geräte- und Reglerwerke Teltow
VEB Industrie- und Kraftwerksrohrleitungen Bitterfeld
VEB Industrie-Isolierungen Leipzig
VEB Bau- und Montagekombinat (BMK) Leipzig
VEB Bau- und Montagekombinat Halle/Saale
VEB Kranbau Eberswalde
METAG Halle/Saale - Isolierfirma mit staatlicher Beteiligung
VEM (VEB) Starkstromanlagenbau Leipzig
VEB Spezialbau Magdeburg
VEB Maschinen- und Apparatebau Grimma
VEB Kraftwerks-Anlagenbau Radebeul
Hydrobudowa - polnische Rohrleitungsbaufirma
Kessel- und Behälterbaufirma aus der ČSSR
Grünzweig + Hartmann AG - Isoliermittel. Wärme-, Kälte-, Schallschutz, Ludwigshafen/Rh.
Lurgi und Siemens in Leitfunktionen
Englische und Schweizer Firmen

Jedes Werk verpflichtete wiederum eine Reihe von Zulieferbetrieben. Darstellung 1 vermittelt ein Bild vom Leitungsaufbau großer Industriebaustellen. Aus der Sicht des GAN stellt sich die Baustelle als Kooperation aller direkt oder indirekt beteiligten Unternehmen dar. Aus dem Blickwinkel der Einzelfirma gliedert sich die Baustelle in Abschnitte, Meisterbereiche und Brigaden.

Durchschnittlich befanden sich in einem Abschnitt zwei bis vier Meisterbereiche. Ein Bereich umfaßte zwei bis fünf Brigaden. Der Brigadier hielt die Verbindung zwischen Meister und den Gruppen seiner Brigade, zeitweise

Darstellung 1

Leistungsstruktur einer Großbaustelle
(vereinfachtes Schema)



arbeitete er mit. 8 bis 15 Monteure bildeten eine Brigade, die wiederum in Gruppen von 2 bis 10 Arbeitern an wechselnden Objekten tätig wurden. Die Montageteams besaßen ein hohes Maß an Dispositionsfreiheit; es führte der jeweilige Spezialist, d. h. die Leitung konnte mit dem Übergang auf eine andere Tätigkeit wechseln. Stärke und Zusammensetzung der Gruppe änderten sich ebenfalls mit den Anforderungen der Aufträge.

Neben den allgemein zugänglichen Maschinen existierten streng beachtete "Eigentumsformen":

- a) Besitz der Meisterei
(größere Werkzeuge, Handrechenmaschinen, Meßgeräte, Bohrmaschinen)
- b) Besitz der Brigade
(Spezialbohrmaschinen, Meßgeräte, Bohrer, Schraubstöcke, Spezialzangen, Sägen, Feilen)
- c) Eigentum der Meister, Brigadiere und Facharbeiter
(Spezialwerkzeuge, Meßgeräte, Bohrmaschinen, Lichtschutzbrillen, Spezialzangen, Messer)

Über die Geräte wurde streng gewacht. Nach Arbeitsschluß sicherten die Monteure ihre Utensilien in schweren Kisten. Die Arbeit mit Privatwerkzeugen resultierte aus Engpässen, die bis 1961 durch Einkäufe in Westberlin gemildert wurden. Auch 1966 zahlten die Montagefirmen noch an einzelne Beschäftigte, die eigene Werkzeuge benutzten, einen jeweils festgelegten Zuschlag zum Lohn.¹

Um Repräsentanz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Baustellen nach folgenden Gesichtspunkten ausgewählt:

- a) strukturbestimmende, das DDR-Investitionsprogramm repräsentierende Vorhaben: Chemie- und Energieanlagenbau
- b) Größe der Baustellen
- c) geographische Lage

¹ Da Betriebe nicht im Einzelhandel einkaufen durften, besorgten die Monteure dort die dringend benötigten Werkzeuge und erhielten dafür relativ hohe Abnutzungsgebühren (Werkzeuggeld).

Von den fünf ausgewählten Baustellen verkörpern:

- der VEB Kombinat "Schwarze Pumpe" bei Hoyerswerda und der VEB Leuna-Werke "Walter Ulbricht" bei Merseburg die bedeutendsten(1) Großbaustellen der DDR. (In diesen Chemiekombinaten arbeiteten über 50.000 Menschen.)
- der VEB Kraftwerk Vetschau im Spreewald eine Großbaustelle des Energieprogramms (Braunkohlenkraftwerk).
- der VEB Kraftwerk Borna bei Leipzig eine Baustelle mittlerer Dimension (Braunkohlenkraftwerk).
- der VEB Pumpspeicherwerk Wendefurt im Harz ein relativ kleines Projekt in ländlicher Umgebung nahe der Zonengrenze.

3. Population; Beschreibung der Stichprobe und Repräsentanz

Zur Population zählen alle Industriebauarbeiter (s. I. 6.) der DDR.

Tariflich² werden Monteure - wie alle Arbeiter in der DDR - unter dem Gesichtspunkt ihres beruflichen Abschlusses, der bisherigen Tätigkeit und der politischen Aktivität in die Lohngruppen 1 bis 8 eingestuft.

¹ Neben dem EVW Schwedt/Oder

² Vgl. Wörterbuch der Ökonomie Sozialismus, Berlin O. 1969, unter Lohngruppen. - Vgl. Definitionen wichtiger Kennziffern und Begriffe für Planung und Statistik, Berlin O. 1965, S. 67.

Tabelle 1

Lohngruppeneinstufung

Kriterium	Lohngruppe
Ohne Beruf; bisherige Tätigkeit	2 - 4
Facharbeiterprüfung in einem fremden Beruf oder angelernt	4
Facharbeiterprüfung in einem verwandten Beruf	4 - 5
Facharbeiterprüfung in den erforderlichen Montageberufen, Besitz von Zusatzprüfungen, bisherige Praxis und gesellschaftliche Aktivität	5 - 7

Die Population der untersuchten Baustellen wurde mittels Lohn- und Anwesenheitslisten erfaßt und, um kennzeichnende Besonderheiten zu erhalten, in die Gruppen:

I = Facharbeiter (Lohngruppe 5 bis 7) und

II = Hilfsarbeiter (bis Lohngruppe 4) geteilt.

Facharbeiter arbeiteten in den Berufen: Schlosser, Klempner, Schweißer, Isolierer, Elektriker und Maschinist.

Den Umfang der Stichprobe bestimmten:

- a) die gewünschte Repräsentanz,
- b) das in der Population bestehende Größenverhältnis von Fach- zu Hilfsarbeitern und
- c) die aufgrund des Pretests und vergleichbarer Erhebungen zu erwartende Ausfallquote von 7 bis 14 %.

Die einzelnen Zeilen der Erfassungslisten mit dem Namen, Beruf, Bereich, Betrieb und der Lohngruppe jedes Beschäftigten ergaben Lose, die je nach Gruppenzugehörigkeit in zwei Behältern gesammelt und dann - entsprechend der Proportion von Fach- zu Hilfsarbeitern - nach dem

Zufallsprinzip entnommen wurden.¹

Tabelle 2

Verteilung der Stichproben auf die Baustellen

Baustellen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Kombinat Schwarze Pumpe	419	69,0	213	70,1	632	69,4
Leuna I und II	97	16,0	55	18,1	152	16,7
Pumpspeicherwerk Wendefurt	55	9,0	15	4,9	70	7,7
Kraftwerk Vetschau	18	3,0	12	3,9	30	3,3
Kraftwerk Borna	18	3,0	9	3,0	27	2,9
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

¹ Vgl. M. Parten: Grundformen und Probleme des Samples in der Sozialforschung, in: Das Interview, Köln u. Berlin 1966, S. 183 ff.

Tabelle 3

Ausfallquoten und Gründe

Gründe	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Verweigerung	28	4,3	16	4,6	44	4,4
Nicht anwesend (Umsetzung, Krankheit, Fluktuation)	15	2,3	30	8,5	45	4,5
Total	43	6,6	46	13,1	89	8,9

4,4 % der Arbeiter verweigerten das Interview. Argumente wie: "Wir lassen uns doch nicht aushorchen", "Es ändert sich doch sowieso nichts" oder Zweifel an der Unabhängigkeit des Interviewers bildeten die Grundlage dieses Verhaltens.¹ Darin stimmten Gelernte und Helfer überein.

Daß 6,2 % mehr Hilfs- als Facharbeiter zum Zeitpunkt des Interviews fehlten, resultierte aus gruppenspezifischem Fluktuationsverhalten. Zwischen den einzelnen Baustellen ergaben sich nur geringe Abweichungen.

Mit einem Durchschnittsalter von 26,4 und 24,5 Jahren² waren Fach- und Hilfsarbeiter außergewöhnlich jung.

¹ So lehnten 1964 im VEB Industrie-Isolierungen Leipzig über 60 % der Arbeiter "... die Durchführung einer soziologischen Befragung durch Wirtschaftsfunktionäre des Betriebes glattweg ab." Siehe G. Bernhard: Worauf beruht die Fluktuation? In: Arbeit und Arbeitsrecht, Berlin O. 1965, Nr. 16, S. 360.

² Die Jahre wurden addiert.

Tabelle 4

"Darf ich Sie nach Ihrem Alter fragen?"

Alter in Jahren	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
18 - 20	121	19,9	88	28,9	209	22,9
21 - 25	170	28,0	122	40,1	292	32,1
26 - 30	182	30,0	61	20,1	243	26,7
31 - 35	85	14,0	24	7,9	109	11,9
36 - 40	25	4,1	9	3,0	34	3,7
41 - 45	12	2,0	-	-	12	1,3
46 - 50	6	1,0	-	-	6	0,7
51 - 60	6	1,0	-	-	6	0,7
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

Das gesetzliche Mindestalter für den Einsatz auf Baustellen betrug 18 Jahre. Nur 6,4 % der Monteure waren älter als 35. Woran lag das? Der moderne Industriebau hatte keine Tradition. Das Personal der Montagefirmen stieg sprunghaft. Vor allem Junge fühlten sich durch die Werbekampagnen angesprochen; Ältere nahmen die Unannehmlichkeiten der Montage nur ungern in Kauf.

Daß die Montage nicht ohne Einfluß auf die Familienverhältnisse blieb, zeigen die folgenden zwei Tabellen.

Tabelle 5

"Wie ist Ihr Familienstand?"

Familienstand	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ledig	255	42,0	219	72,0	474	52,0
Verheiratet	328	54,0	49	16,1	377	41,4
Geschieden, verwitwet	21	4,0	36	11,9	60	6,6
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

Tabelle 6

"Wieviel Kinder haben Sie?"

(Nur Facharbeitergruppe)

Kinder	Ehemänner		Kinder abs.
	abs.	%	
Keine	162	46,0	0
1	92	26,1	92
2	48	13,6	96
3	15	4,3	45
4	22	6,3	88
5 und mehr	13	3,7	65
Total	352	100,0	386

Das unstete Leben auf dem Bau verzögerte die Heirat.¹ Bei einem Durchschnittsalter von 25,5 Jahren war noch über die Hälfte der Arbeiter ledig. Im Durchschnitt entfielen auf einen verheirateten, geschiedenen oder verwitweten Facharbeiter 1,1 Kinder. 46 % - überwiegend die Altersgruppen von 18 bis 25 - waren kinderlos.

Zur Repräsentanz der Ergebnisse

Ein Vergleich der Ausfälle hinsichtlich Qualifikation und Alter mit den Befragten ließ keine signifikanten Abweichungen erkennen. Nicht ausgeschlossen werden kann, daß innerhalb dieser 8,9 % (s. Tab. 3) die Aversion gegen Funktionäre überwog.

Da über die Gesamtheit der Industriebauarbeiter keine exakten Angaben vorlagen, wurden Karteien und verfügbare

Tabelle 7

Altersverteilung: Vergleichserhebung - Stichprobe

Lebensalter in Jahren	Vergleichs- erhebung N = 5.880 %	Stichprobe N = 911 %	Differenz %
18 bis 30	77,6	81,7	+ 4,1
31 bis 45	18,5	16,9	- 1,6
46 bis 60	3,3	1,4	- 1,9
Über 60	0,6	-	- 0,6
Total	100,0	100,0	

¹ Vgl. Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 457.

Daten der Baustellen EVW Schwedt, Mineralölwerk Lützken-
dorf, Chemische Werke Buna, Chemiefaserkombinat Guben und
Umspannwerk Bad Lauchstädt¹ bei Halle/Saale nach Quali-
fikation und Alter der Monteure ausgewertet. Ein Vergleich
der Merkmalsverteilungen beider Erhebungen weist auf die
Repräsentanz der Befunde hin. So ergibt sich beim Alter
eine durchschnittliche Abweichung von 2,0 %, in der Quali-
fikation eine von 1,7 %. Gegenüber dem DDR-Durchschnitt

Tabelle 8

Vergleich: Verhältnis von Facharbeitern zu
Un- und Angelernten

Qualifikation	DDR- Durchschnitt ² (1966) %	Vergleichs- erhebung N = 5.880 %	Stichprobe N = 911 %
Facharbeiter (I)	47,4	64,9	66,6
Un- und Angelernte (II)	52,7	35,1	33,4
Total	100,1	100,0	100,0

beträgt die Differenz 19,1 %, worin sich die günstigere
Proportion von Fach- zu Hilfsarbeitern im Industriebau
zeigt.³

¹ Baustelle des VEM Energiebau Radebeul bei Dresden.

² Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 126. Für 1968 wurden (S. 124) 1.543.416 Produktionsar-
beiter in der sozialistischen Industrie ausgewiesen.

³ Der Anteil an Facharbeitern betrug 1966 in der Bundes-
republik 58 %. Nach E. Knechtel: Das sozialpolitische Rah-
menprogramm der Bauindustrie, in: Die Bauwirtschaft, Wies-
baden - Berlin 1970, H. 23, S. 711 f.

Um wichtige Aussagen zusätzlich zu sichern, wurden die Personalunterlagen von 500 Arbeitern, die sich im Bereich der VVB Rohrleitungen und Isolierungen Leipzig bewarben, analysiert sowie 96 Bewerber nach ihren Kündigungsgründen befragt.

Weiterhin interviewte der Vf. 100 Führungskräfte nach dem in Anlage 1 wiedergegebenen Fragebogen. Die Ergebnisse werden hier nur in Einzelfällen angeführt.

Ein Vergleich der Befunde auf den fünf Baustellen ergab weitgehende Übereinstimmung. Ständige Umsetzungen einzelner Monteure und geschlossener Brigaden waren dafür die Ursache.

Mit großer Wahrscheinlichkeit repräsentieren unsere Ergebnisse die Industriebauarbeiter in der DDR. Verallgemeinerungen darüber hinaus bedürfen eingehender Prüfung.

4. Die Interviews; der Fragebogen

Interviews stoßen in der DDR auf einige Schwierigkeiten, die in der Bundesrepublik nicht oder nicht in dieser Form bestehen. In einem System, in dem die freie Meinungsäußerung atypisch ist, besteht stets die Gefahr, daß der Befragte Antworten, die er unter anderen Bedingungen selbstverständlich formulieren würde, verweigert und bewußt unwahre oder ausweichende Antworten gibt. Diese Gefahr ist um so größer, je deutlicher der Interviewer seinerseits politisch gebunden ist. Nötig war es daher, daß die Befrager strikt neutral verfahren. Auch diese Neutralität verbürgt freilich noch keine Offenheit oder "Wahrhaftigkeit" der Antworten. Sie kann mißdeutet, als Tarnung von Spitzelfunktionen, als Mittel des Aushorchens verstanden werden. Auch für den Interviewer enthält sie Gefahren, weil Neutralität von den zuständigen Funktionären leicht als Parteinahme für "den Westen"

oder als Ablehnung des herrschenden Systems interpretiert werden kann.

Ungeachtet dieser Hindernisse wurde von den Gesprächsleitern versucht, im Interview möglichst neutral zu verfahren, d. h. eigene Meinungen zurückzuhalten sowie die Unabhängigkeit vom Betrieb und seinen Führungskräften deutlich zu machen. Diese Haltung stand im Widerspruch zu der offiziellen Auffassung,¹ die eine "... erzieherische Wirkung des soziologischen Interviews"² verlangt, keine Photographie, "... sondern daß es die Menschen auf ein zukünftiges Verhalten orientiert."³

Die Abweichung von der offiziellen Vorstellung⁴ wurde von den mit der Untersuchung befaßten Dienststellen durchaus toleriert. Das Interesse an zuverlässigen Daten - die Fluktuation erreichte gerade ein Höchstmaß - war stärker als der Druck amtlicher Doktrin.

Die Leitungskräfte der Baustellen vermuteten anfangs Kontrollen und verhielten sich unwirsch oder beflissen. Später wandelte sich die Einstellung in Neugier, die aus dem Wunsch entsprang, zu sehen, wie sie von den Arbeitern eingeschätzt wurden.

Neben dem Vf. interviewten zwei geschulte Kräfte. Eine Befragung dauerte im Durchschnitt eine Stunde. In der Regel lagen die Interviews in der Arbeitszeit. Alle

¹ Vgl. Zur Technik und Methodologie einiger quantifizierender Methoden der soziologischen Forschung, hrsg. von V. Stoljarow, Berlin O. 1966, S. 37.

² H. Roede: Befrager und Befragte, Berlin O. 1968, S. 19.

³ Ebenda S. 19.

⁴ Vgl. H. Berger: Methoden industriesoziologischer Untersuchungen, Berlin O. 1965, S. 47. BERGER betont die Parteilichkeit der Sozialforschung im Sozialismus. Er schreibt: "Für den Soziologen gibt es bei der soziologischen Forschung und der Popularisierung ihrer Ergebnisse nur ein Kriterium: Beides hat der gesellschaftlichen Entwicklung zu dienen." - Worunter er die Ziele der Partei versteht.

Gespräche erfolgten unter vier Augen in geschlossenen Räumen (Bürozimmer, Bauunterkünfte) unweit der Arbeitsplätze.¹

Der Interviewleitfaden

Die methodische und inhaltliche Konzeption ist aus dem im Anhang wiedergegebenen Fragebogen ersichtlich. Nach diesem Leitfaden, der überwiegend aus geschlossenen Fragen (normierte Antworten) besteht, wurden die Interviews durchgeführt. Unerläßlich war, daß der Interviewte jede Frage richtig verstand und vom Gesprächsgegenstand eine klare Vorstellung gewann. Schwerpunkte wurden durch eine breite Streuung von Fragen ("battery of questions") zusätzlich gesichert. Ergänzungs- und Sondierungsfragen vervollständigten das standardisierte Interview und gaben die gewünschte Elastizität.

5. Aufzeichnung und Auswertung der Interviewdaten

Beim Fixieren der Antworten wurden zwei Methoden kombiniert.

a) Feldverschlüsselung

Die meisten Äußerungen ließen sich sofort der entsprechenden Antwortvorgabe² zuordnen; Stichworte und Kernsätze ergänzten nach Bedarf.

b) Wörtliches Mitschreiben

Markante und nicht eindeutig identifizierbare Antworten wurden nach Möglichkeit wörtlich notiert und später von zwei Personen verschlüsselt.

Während die Interviewten die Fragen 92 und 95 ausfüllten, überlas der Gesprächsführer seine Aufzeichnungen,

¹ Vgl. E. Mayo: Probleme industrieller Arbeitsbedingungen, Frankfurt a. M. 1945, S. 116.

² Vgl. M. Jahoda, M. Deutsch u. S. W. Cook: Die Technik der Auswertung: Analyse und Interpretation, in: Das Interview, Köln u. Berlin 1966, S. 276 ff.

um eventuelle Lücken abschließend zu klären.

Befragte, Fragen und Antworten erhielten je eine fortlaufende Nummer. Sämtliche Daten der Stichprobe gingen in die quantitative Auswertung ein. Die absoluten Häufigkeiten wurden ausgezählt¹, die relativen berechnet und in Tabellen zur jeweiligen Frage aufgeschlüsselt. Bei zu korrelierenden Fragepaaren erfolgten weitere Auszählungen.

Mittels χ^2 -Probe wurden die Häufigkeitsverteilungen verglichen und über die Annahme oder Zurückweisung der Nullhypothese entschieden. So entspricht $p < 0.001$ einer Irrtumswahrscheinlichkeit unter 0,1 %. Positiv formuliert heißt das: Beide Gruppen unterscheiden sich in ihrer Häufigkeitsverteilung signifikant; mit einem Sicherheitsniveau von über 99,9 % ist der Zufall ausgeschlossen. Das χ^2 errechnet sich nach der Formel:

$$\chi^2 = \sum_k \frac{(f_{\text{beob } k} - f_{\text{erw } k})^2}{f_{\text{erw } k}} \quad 2)$$

f_{beob} = beobachtete Häufigkeiten

f_{erw} = erwartete Häufigkeiten

k = Anzahl der Kategorien

Während χ^2 aussagt, ob beide Häufigkeitsverteilungen nur zufällig oder statistisch gesichert voneinander ab-

¹ Die vorgesehene Übertragung auf Lochkarten erübrigte sich, da kein Rechenzentrum über freie Kapazität verfügte. Weit größere empirische Erhebungen wurden damals in der DDR manuell aufbereitet.

² P. R. Hofstätter u. D. Wendt: Quantitative Methoden der Psychologie, München 1967, S. 73 f. - Anhand des errechneten χ^2 und der Anzahl der Freiheitsgrade wurde aus Tafel F. "Kritische Werte von Chi-Quadrat (χ^2) für 1 bis 30 Freiheitsgrade" (S. 280) die Irrtumswahrscheinlichkeit entnommen.

weichen, ist der Korrelationskoeffizient ein quantitativer Ausdruck für die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalsreihen. $r_{xy} = +1$ oder -1 zeugen von höchster, $r_{xy} = 0,00$ von nicht bestehender Wechselbeziehung. In der Regel wurden Korrelationskoeffizienten nur berechnet, wenn die Irrtumswahrscheinlichkeit unter 0,1 % lag. Die Berechnung der 112 Korrelationen erfolgte nach den Formeln:

Kontingenzkoeffizient C

(Berechnung nach der Kontingenztafel)

Verwendet wurde:

$$C_{\text{korr}} = \frac{C}{C_{\text{max}}}$$

$$C = \sqrt{\frac{\text{Chi}^2}{\text{Chi}^2 + N}}$$

$$C_{\text{max}} = \sqrt{\frac{K - 1}{K}} \quad 1)$$

Phi-Koeffizient

(Berechnung nach der Vierfeldertafel)

Verwendet wurden:

Wenn $bc > ad$, dann $\text{Phi}_{\text{korr}} = \frac{bc - ad}{n \cdot \min(a, d) + (bc - ad)}$

Wenn $bc < ad$, dann $\text{Phi}_{\text{korr}} = \frac{bc - ad}{n \cdot \min(b, c) - (bc - ad)} \quad 2)$

1) P. R. Hofstätter u. D. Wendt: Quantitative Methoden der Psychologie, München 1967, S. 169.

2) G. Clauß u. H. Ebner: Grundlagen der Statistik für Psychologen, Pädagogen und Soziologen, Berlin O. 1967, S. 256. - Es handelt sich hier um den von COLE (1949) bezeichneten "interspezifischen Assoziationskoeffizienten".

Rangkorrelationskoeffizient Tau

$$\text{Tau} = \frac{S}{S_{\max}} \quad 1)$$

$$S_{\max} = \frac{N(N-1)}{2}$$

N = Anzahl der Rangplätze

Der Rangkorrelationskoeffizient (ρ , R, r_s) nach SPEARMAN² und die Kontingenzmethode (Q, q) von YULE³ wurden nur zu Vergleichszwecken herangezogen.

Wenn es die Verteilung der Antworten erlaubte, erfolgte die Berechnung von Aktualität und Majorität.

Aktualitätsmaß (A)

$$A = \frac{\sqrt{p_+ \cdot p_-}}{p_0} \quad 4)$$

p_+ = Prozentsätze der Ja-Stimmen

p_- = Prozentsätze der Nein-Stimmen

p_0 = Prozentsätze der Unentschiedenen

Der Aktualitätsgrad ist ein quantitativer Ausdruck für die Spannung und Polarisation, die eine Frage in einer Gruppe auslöst.

¹) P. R. Hofstätter u. D. Wendt: Quantitative Methoden der Psychologie, München 1967, S. 171 f.

²) Ebenda S. 170.

³) R. Meili: Lehrbuch der psychologischen Diagnostik, Bern u. Stuttgart 1965, S. 437.

⁴) P. R. Hofstätter: Einführung in die Sozialpsychologie, Stuttgart 1966, S. 136.

Majoritätsmeinung (M)

$$M = \frac{(p_+ - p_-) \cdot (100 - p_0)}{100} \quad 1)$$

Die errechnete Zahl (M) drückt Größe und Richtung der Majoritätsmeinung aus, die eine Frage in einer Gruppe besitzt.

6. Begriff und Stellung des Industriebauarbeiters

Moderner Industriebau, d. h. die Errichtung komplexer Industrieanlagen, bedeutet technologisch eine qualitativ neue Stufe in der Geschichte des Bauens. Mehr denn je erfordern technologische Aktualität und geplanter Produktionsausstoß kurze Bauzeiten. Auch modernste Anlagen kommen nur dann zur Geltung, wenn sie in angemessener Frist montiert werden.² Es gibt kein Verfahren, nach dem eine Fabrik in Gleitbauweise hergestellt oder wie ein Bootskörper gepreßt werden kann. Moderner Werksbau ist essentiell Montage. Die Kompliziertheit und Vielfalt der Anlagen bedingen eine Trennung von Fertigung und Montage, deren Pendant eben die Herausbildung einer besonderen Schicht - der der Montagearbeiter - ist. Seine Funktion ist Ergebnis fortgeschrittener Arbeitsteilung. In diesem Prozeß hat die Montage sich verselbständigt und damit Produktion und Transport ökonomischer gemacht.

Industriebauarbeiter arbeiten nicht in stationären Betrieben, sondern auf wechselnden Baustellen, wo sie die

¹⁾ P. R. Hofstätter: Einführung in die Sozialpsychologie, Stuttgart 1966, S. 152.

² Oft bekam der Vf. zu hören: "Die und den Westen überholen? Das Beste hier kommt doch von drüben. Bis das Werk läuft, ist doch alles veraltet."

Bauelemente¹ montieren oder indirekt dazu beitragen.² Da industrielle Methoden zunehmend handwerkliche durchdringen, wird hier nicht weiter unterschieden. Die Großbaustelle absorbiert in den differenzierten Phasen ihres Aufbaus sich verändernde Kombinationen von Berufen.³ Mit dem Fortschreiten des Projekts bis zur Funktionsprobe nimmt der Anteil der Facharbeiter zu, während proportional immer weniger Helfer eingesetzt werden.

Unter technologischem Aspekt sind Industriebauarbeiter auf Industriebau spezialisierte Montagearbeiter.

Industriebaustellen bleiben nicht auf das Territorium eines Staates begrenzt; einzelne Montagefirmen kooperieren im Ausland oder errichten dort komplette Industrieanlagen. Die Monteure folgen den Bauobjekten nicht nur im technologischen Rhythmus, sondern sie werden darüber hinaus je nach Bedarf (s. Arbeitsvertrag im Anhang) auf anderen, meist weit voneinander entfernten Baustellen eingesetzt.⁴ In der Helfergruppe geschah das im Jahr mindestens dreimal. Damit wird der Unterschied zum Bauarbeiter deutlich, der zwar den Bauplatz nicht weniger oft wechselt (z. B. in der gleichen Stadt), sich aber doch auf einem relativ begrenzten Territorium bewegt und deshalb selten längere Zeit von der Familie getrennt

¹ Vgl. H. Schwiebert u. G. Perschke: Berufsbild: Montage-Facharbeiter, in: Junge Welt, Berlin O., v. 20./21. März 1965, Beilage.

² Die Proportion zwischen industriell und handwerklich tätigen Monteuren wurde nicht ermittelt. Reparaturen, Wartung, Transport, Malerarbeiten u. ä. gehören zur Montage.

³ Siehe Berufsbild Tiefbauer, in: Junge Welt, Berlin O., v. 10./11. April 1965, Beilage. - Ebenda, W. Leisering: Berufsbild Installateure. - Vgl. Berufsbild Chemieanlagenbauer, in: Junge Welt, Berlin O., v. 20./21. Februar 1965, Beilage.

⁴ Unter Bauzeit wird im Industriebau die Dauer des Einsatzes der Bau- und Montagebetriebe verstanden. Sie beginnt mit der Baustelleneinrichtung und endet mit dem Probetrieb bzw. der Abnahme.

lebt. Somit prägen den Habitus des Montaguearbeiters drei Komponenten:

- a) Technologische Besonderheiten des Industriebaus
- b) Überwiegende und längere Trennung von den Angehörigen; Gemeinschaftsleben am Montageort
- c) Die Atmosphäre auf Industriebaustellen

Montagearbeiter wohnen in besonderen Unterkünften im Einzugsbereich der Baustellen. Ihr Arbeitstag beträgt im Durchschnitt 10 bis 14 Stunden. Nur an den Wochenenden oder im Turnus von ein bis zwei Monaten kommen die Monteure zu ihren Familien. Als Pendler¹ erreichen 2 bis 8 % mit erheblichem Aufwand die Produktionsstätten. Zusammenfassend ist der Montagearbeiter zu definieren:

Personen, die mit industriellen Technologien überwiegend Werke errichten oder ausbauen, in einem Lohnverhältnis stehen und im Arbeitsvertrag "alle Baustellen" als Arbeitsort² vereinbaren, bezeichnen wir als Industriebau- oder Montagearbeiter. Daraus folgt als weiteres Kriterium, daß sie in der Regel von ihren Angehörigen getrennt am jeweiligen Montageort leben, wofür sie laut Montageabkommen Auslösung und andere Aufwandsentschädigungen erhalten.

Von anderen Arbeitern unterscheiden sie sich durch ihre spezifische Tätigkeit und den damit verbundenen sozial-kulturellen Habitus.³

¹ Die Pendelwanderung nimmt mit der Motorisierung zu, währt aber für den einzelnen nur bis zur Versetzung auf eine weiter entfernte Baustelle.

² Vgl. Arbeitsrecht der DDR, v. J. Michas et al., Berlin O. 1968, S. 114.

³ Montagearbeiter sind in der Regel weder an ihrem Wohnort noch am Sitz des Betriebes beschäftigt. Eine tägliche Heimfahrt ist dann nicht möglich oder nicht zumutbar, wenn der Zeitaufwand von der Wohnung bis zum Zentrum der Baustelle (ist in den BKV bzw. in den Montageordnungen genau festgelegt) eine bestimmte Stundenzahl (z. B. zwei) überschreitet. - Zu den Monteuren rechnen auch die nur temporär auf Industriebaustellen Beschäftigten, die Sektor-Disponiblen.

Während wir die Termini Industriebauarbeiter, Montagetarbeiter und Monteur synonym verwenden, gab es im Selbstverständnis der Bauleute einige Unterschiede.¹ Der Begriff "Die Montagetarbeiter" bezeichnete unabhängig von Qualifikationsunterschieden die Gesamtheit der auf dem Bauplatz tätigen Arbeiter. Im Singular lag der Akzent auf berufslos oder berufsfremd. "Monteur" hingegen wurde gleichbedeutend für "Facharbeiter auf Montage" gebraucht. Das Eigenbild richtete sich überwiegend nach den Vorstellungen und Maßstäben der zugehörigen Gruppe (s. Tab. 31). Fragte man nach dem Beruf, so nahm mit der Qualifikation die Konkretheit der Antwort zu. Ungelernte verdeckten häufig ihre Verlegenheit mit allgemeinen Formulierungen. So antworteten Hilfsarbeiter z. B.: "Ich arbeite als Schlosser". Gelernte erwiderten dagegen: "Ich bin Rohrlager in Lohngruppe 6" oder ähnliches. Während Ungelernte sich als "Arbeiter" bezeichneten, sprachen Fachmonteure von ihnen als "Hilfsarbeiter" oder etwas weniger abwertend vom "Helfer". Auch KLUTH (1955) und SOMBART (1906) konstatieren, daß der Begriff des Arbeiters, wenn sie von sich selbst sprechen, im Sinne von ungelernt eingeengt wird.²

Das unruhige Leben des Montagetarbeiters fordert zu Analogien heraus.³ Geringschätzig wird er nicht selten von seinen "seßhaften" Kollegen "Goldgräber", "Zugvogel" und "Zigeuner" genannt. Wenn er nach Hause fährt, ähnelt

¹ Übereinstimmung besteht beim Begriff "Montage". Der Arbeiter bezeichnet damit eine Baustelle, auf der das Zusammensetzen von Bauelementen charakteristisch ist. Zugleich versteht er darunter das Getrenntsein von der Familie. Dieser Inhalt überwiegt z. B. in der Aussage: "Ich bin auf Montage".

² H. Kluth: Arbeiterjugend - Begriff und Wirklichkeit, in: Arbeiterjugend gestern und heute, Heidelberg 1955, S. 19, 55, 147 ff. und S. 346.

³ Vgl. W. Sombart: Das Proletariat - Bilder und Studien, Frankfurt a. M. 1906, S. 11.

er einem in langen Intervallen aus der Ferne heimkehrenden Seemann. Sein positives Bild wird mit zukünftigen Monteuren im Kosmos verglichen.¹ Die Teilnahme an schöpferischer Pionierarbeit, die zu einem abgeschlossenen, eindrucksvollen² Ergebnis führt, erzeugt einen Berufsstolz, wie er bei Fließbandarbeitern undenkbar wäre.³

Nach dem vom Ministerium für Bauwesen der DDR herausgegebenen amtlichen Berufsbild des Montage-Facharbeiters ist er ein Universalgenie. Danach vereinigt er neben einem hohen Maß an positiven physischen und psychischen Eigenschaften

"das Wissen und die Fertigkeiten eines Monteurs, Technikers, Betonspezialisten, Maschinisten, Elektrikers, Statikers und Schweißers ..."(4)

in einem Beruf. Weiter heißt es:

"Die neue Bautechnik und das höhere Wissen der Bauarbeiter ermöglichen es, die bis 1970 gegenüber 1963 um etwa 66 Prozent steigenden Investitionen für unsere Volkswirtschaft termin- und qualitätsgerecht zu verwirklichen."(5)

Und über die nahe Zukunft des russischen Monteurs erfahren wir in der gleichen Zeitung:

"Schon in wenigen Jahren wird ein sowjetischer Montagefacharbeiter mit einem programmgesteuerten, vollautomatischen Montagegerät allein ein ganzes Wohnhaus bauen können."(6)

¹ Vgl. K. H. Neumann: Montage im Weltall. Kosmosmonteur - ein interessanter Beruf der Zukunft, in: Junge Welt, Berlin O., v. 10./11. April 1965, Beilage.

² Vgl. E. Neutsch: Spur der Steine, Halle/Saale 1968, S. 64 ff.

³ Vgl. G. Wallraff: Industriereportagen. Als Arbeiter in deutschen Großbetrieben, Reinbek bei Hamburg 1970, S. 10 ff.

⁴ H. Schwiebert u. G. Perschke: Berufsbild: Montage-Facharbeiter, in: Junge Welt, Berlin O., v. 20./21. März 1965, Beilage.

⁵ Ebenda

⁶ Programmgesteuerte Betonwerke, in: Junge Welt, Berlin O., v. 20./21. März 1965, Beilage.

Im offiziellen DDR-Sprachgebrauch sind sie ex definitione keine ausgebeuteten Lohnarbeiter, keine Proletarier,¹ sondern Zugehörige der Arbeiterklasse, also der "die Produktionsmittel besitzenden und herrschenden" Klasse.² Ohne Lehrlinge zählte die DDR 1966 = 6.198.200 Arbeiter und Angestellte, wovon u. a. auf

Industrie	2.786.300 Arbeiter und Angestellte,
Verkehr, Post- und Fernmeldewesen	526.600 Arbeiter und Angestellte,
Bauwirtschaft	364.000 Arbeiter und Angestellte und
sonstige produzierende Zweige	159.000 Arbeiter und Angestellte

entfielen.³ Aus den Beschäftigten der Bauindustrie errechnete der Vf. einen Anteil von 184.111 Produktionsarbeitern.⁴ Die Montagearbeiter rekrutieren sich aber nur zum Teil aus der Bauproduktion;⁵ sie kommen aus allen Industriezweigen.

¹ Vgl. K. Marx u. F. Engels: Manifest der Kommunistischen Partei, in: Ausgewählte Schriften in zwei Bänden, Bd. I, Berlin O. 1953, S. 29.

² Vgl. F. Oelßner: Die Übergangsperiode vom Kapitalismus zum Sozialismus in der DDR, in: Vorträge und Schriften, Berlin O. 1955, H. 56, S. 38 f. - Vgl. K. Lungwitz: Über die Klassenstruktur in der DDR, Berlin O. 1962, S. 37 und 156 ff.

³ Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 67. Der Anteil an unproduktiven Kräften betrug 1960 17,2 % aller Beschäftigten. Er stieg bis 1968 auf 19,4 %.

⁴ Ebenda S. 144. Auf S. 133 finden wir folgende Definition: "Produktionsarbeiter (die durch Maschinen- und Handarbeit unmittelbar Bauarbeiten ausführen sowie in der industriellen Nebenproduktion des Betriebes tätig sind) und Produktionshilfsarbeiter (die durch Reparaturen, Transporte und sonstige Hilfsleistungen die Produktion unterstützen)." - Den 184.111 DDR-Bauarbeitern standen im Juni 1966 1.437.200 Arbeiter im Bauhauptgewerbe (ohne Lehrlinge) der Bundesrepublik gegenüber. Siehe Bauwirtschaft im Zahlenbild 1969, hrsg. v. Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Frankfurt a. M. 1969, Graphik 7.

⁵ Siehe Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 144.

Ihre Zahl kann nur geschätzt werden; sie mag zwischen einem Viertel bis zu einem Drittel der Arbeiter aus der Bauwirtschaft betragen.

Obwohl die Montagearbeiter innerhalb der Arbeiterschaft eine zahlenmäßig kleine Gruppe darstellen, ist ihre volkswirtschaftliche Bedeutung eminent. Riesige Kombinate; Kraftwerke, Fabriken, Werften, Talsperren und Schiffe sind das Ergebnis ihrer Tätigkeit. Nicht nur die pro Kopf eingesetzten Investitionsmittel, sondern auch deren Wachstumsrate liegen beim Montagearbeiter am höchsten.¹ Die Schlüsselstellung des Industriebaus in der Volkswirtschaft ist unumstritten. Vom Fertigstellen der projektierten Anlagen, z. B. für die Energieproduktion, die chemische und metallurgische Industrie, hängt entscheidend der wirtschaftlich-technische Fortschritt der Zukunft ab.

¹ Vgl. Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 46.

II. DIE PRIVATSPHÄRE DES MONTAGEARBEITERS

1. Wirtschaftliche Lage

Befragte bis zur Lohngruppe 6 berichteten ohne Zögern über die Höhe ihres Einkommens. Das galt sowohl gegenüber Kollegen als auch gegenüber den Interviewern. Für die Arbeiter bestand kein Grund zur Geheimhaltung; überdies sah jeder beim Quittieren auf der Lohnliste, wieviel sein Kollege verdiente. Anders war es bei Funktionären und Führungskräften. Sie schwiegen über die Höhe ihres Gehaltes.¹

Die 1958/59 in der DDR eingeführte Sammelbezeichnung "Arbeitseinkommen"² umfaßt Einkünfte verschiedener Art und ist mit dem in der Bundesrepublik verwendeten Begriff Lohn bzw. Bruttolohn nicht identisch.³ Vergleiche bedürfen deshalb eingehender Analysen.

H. WILKENS berechnete die zwischen Ost und West bestehenden Kaufkraftunterschiede und Nominallohn-Differenzen. Nach seinem Ergebnis betrug:

"... die reale Differenz der Bruttolöhne (für Industriearbeiter in der BRD und der DDR) 1969 etwa 394 DM, d. h. der Rückstand der Industrie-Reallohne der DDR beträgt gegenüber der BRD knapp 39 %."(4)

Daß in der DDR das Einkommen ein staatliches Instrument zur Arbeitskräftelenkung ist, in dem Leistungsaspekte zurücktreten, beweist Tabelle A. So beträgt die Differenz

¹ Vgl. G. Brinkmann: Berufsausbildung und Arbeitseinkommen, Berlin 1967, S. 45 f.

² Siehe Definitionen für Planung, Rechnungsführung und Statistik. Teil 6, hrsg. v. Ministerrat der DDR, Staatliche Zentralverwaltung für Statistik, Berlin O. 1969, S. 43 f.

³ Vgl. A. Reinhold: Lebenshaltung und Kaufkraft im geteilten Deutschland, in: Deutschland Archiv, Köln 1970, H. 5, S. 532 f.

⁴ H. Wilkens: Umstrittener Lohn- und Kaufkraftvergleich, in: Deutschland Archiv, Köln 1970, H. 8, S. 812.

Tabelle A

Produktionsarbeiter und durchschnittliches Bruttoeinkommen in staatlichen Industriebereichen (1968) der DDR

(Zusammengestellt und errechnet aus: Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR)(1)

Industriebereiche	Anzahl der Arbeiter		Einkommen (monatlich) in Mark
	abs.	%	
Metallurgie	82.919	5,4	813
Energie- und Brennstoffindustrie	121.730	7,9	776
Maschinen- und Fahrzeugbau	438.737	28,4	728
Baumaterialien- industrie	53.910	3,5	724
Chemische Industrie	186.495	12,1	721
Elektrotechnik, Elektronik und Gerätebau	183.381	11,9	658
Lebensmittelindustrie	117.549	7,6	646
Wasserwirtschaft	11.685	0,7	635
Leichtindustrie (ohne Textilindustrie)	217.811	14,1	609
Textilindustrie	129.199	8,4	558
Total	1.543.416	100,0	Ø 691

¹ Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 124 f.

zwischen dem ersten und letzten Rang der Tabelle 255 Mark. Das heißt, daß z. B. ein Dreher im Textilbetrieb für die gleiche Tätigkeit, die sein Kollege im Stahlwerk ausübt, 31 % weniger Lohn erhält.

1966 betrug das monatliche Bruttoeinkommen vollbeschäftigter Produktionsarbeiter im Durchschnitt:

in der VE-Bauindustrie	704 MDN,
in der sozialistischen Industrie	653 MDN,
im gesamten staatlichen Sektor	632 MDN. ¹

Die befragten Montagearbeiter erhielten dagegen ein durchschnittliches Bruttoeinkommen von

865 MDN,

das sich aus 609 MDN Lohn und 256 MDN Auslösung, Zulagen, Wegegeld, Prämien u. a. zusammensetzte. Damit lagen ihre Einkünfte um 36,8 % über dem Durchschnittseinkommen der Produktionsarbeiter in den Staatsbetrieben. Das Spitzeneinkommen für Metallurgiearbeiter (1967 = 794 M)² übertrafen die Monteure um 8,2 %. Mit Abstand bezogen damit die Montagearbeiter das höchste Einkommen. Noch drastischer - durch die steuerfreie Auslösung - war ihr Vorsprung im Nettobereich; das monatliche Nettoeinkommen betrug durchschnittlich 762 MDN.³

Auf den von GAN gesteuerten Baustellen wurden acht Tariflohnsätze (s. Tab. 1) unterschieden.

¹ Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 73.

² Ebenda S. 125.

³ Im Jahr 1965 lag in der DDR das durchschnittliche Nettoeinkommen der Arbeiter und Angestellten (einschließlich der Intelligenz) insgesamt bei 545 MDN. Siehe Entwicklungstendenzen des privaten Verbrauchs in der DDR, in: Deutschland Archiv, Köln 1970, H. 3, S. 322.

Tabelle B

Tariflohnsätze - Stundengrundlohn

(Nach BÖHM/SIERKE)¹

Lohn- gruppen	1	2	3	4	5	6	7	8
MDN pro Stunde	1,64	1,75	1,87	2,05	2,30	2,55	2,83	3,11

Dazu wird, wie BÖHM/SIERKE bemerken: "... eine Lohnprämie in Höhe von 30 bis 40 % gewährt, wenn die vorgegebenen Kennziffern mindestens erfüllt sind."² Auf den untersuchten Baustellen waren die Lohngruppen 1 und 2 vollständig und Stufe 3 annähernd in die Gruppe 4 aufgerückt. Angestellte und Meister, die nicht Gehalt, sondern Stundenlohn bezogen, wurden nach Lohngruppe 8 vergütet.

Zusammensetzung und Verteilung der Einkünfte erkennen wir aus Tabelle 9. Unberücksichtigt blieben die Lohngruppen 1 bis 3, Kinderzuschläge, durch Kinder u. a. veränderte Steuerklassen und Mitgliedsbeiträge, wie z. B. für den FDGB. Auch die Prämie von 30 bis 40 % des Monatslohnes war keineswegs garantiert.

Sichtbar wird: nicht der Lohn, sondern Zuschläge und Auslösung ergaben das relativ hohe Einkommen der Monteure.

¹ K. Böhm u. W. Sierke: Neue Formen der materiellen Interessiertheit im Industriebau, Berlin O. 1965, S. 14.

² Ebenda S. 14.

Tabelle 9

Zusammensetzung und Verteilung des Einkommens (1966)
der Montagearbeiter

	L o h n g r u p p e n			
	4	5	6	7
Verteilung der Montage- arbeiter auf die Lohn- gruppen in %	33,2	37,8	15,0	14,0
Bruttomonatslohn bei 187 Arbeitsstunden in MDN	383,35	429,10	476,85	529,21
Lohnprämie von 30 - 40 % (möglich) in MDN	115,01	128,73	143,05	158,76
10 % (Ø) Zulagen: Gefahr, Erschwernis, Schmutz ... in MDN	38,34	42,91	47,69	52,92
Wegeweld: pro Arbeits- tag im Ø 1 Stunde für 20 Tage in MDN	41,00	46,00	51,00	56,60
Steuerfreie Auslösung: pro Tag am Montageort 7,00 MDN für 30 Tage in MDN	210,00	210,00	210,00	210,00
Durchschnittliches Bruttoeinkommen in MDN	787,70	856,74	928,59	1.007,49

Abzüge: ¹⁾				
Lohnsteuer der Steuerklasse 1 in %	9	10	12	13
SVK in %	10	10	10	10
Prämiensteuer in %	5	5	5	5
Durchschnittliches Nettoeinkommen in MDN	709,11	764,48	816,53	877,83

¹ A bis Z, Bonn 1969, S. 381. Die Prozentzahlen der Steuerklasse 1 wurden aufgerundet. SVK S. 576; Prämiensteuer S. 382.

Der durchschnittliche Abstand zwischen den Lohngruppen beträgt 73,26 MDN. Im einzelnen ergeben sich in den Bruttolöhnen folgende Abstufungen:

<u>Lohngruppe</u>	<u>Differenz</u>
5 - 4	69,04 MDN
6 - 5	71,85 MDN
7 - 6	78,90 MDN
7 - 5	150,75 MDN
7 - 4	219,79 MDN

In den Einkommensgruppen 4 und 5, das sind 71 % der Arbeiter, waren die pekuniären Reserven gering. Über 26 % der Helfer baten im letzten Quartal des Jahres 1964 auf der Baustelle Leuna um Lohnvorschuß. Dabei handelte es sich vor allem um neu eingestellte Personen. Oft lag der Grund daran, daß die Ungelernten durch Einstand und Spendieren über ihre finanziellen Möglichkeiten lebten. Sie bemühten sich dann um Vorschuß und versuchten, Geld bei den Kollegen zu leihen. Unpünktliche Lohnzahlungen und Reklamationen lösten häufig Tumulte aus. Die Mehrzahl der Monteure hatte den Lohn von einem Zahltag zum anderen restlos verbraucht. Nicht selten beschwerten sich Ehefrauen beim Bauleiter wegen unregelmäßiger Geldsendungen ihrer Männer.

Durch Sonderangebote in den Baustellenläden, hohen Alkoholkonsum und Gruppenleben in unregelmäßigen Verhältnissen wurde der Lohn schnell ausgegeben.

Tabelle 10 zeigt, wieviel Arbeitszeit ein Monteur aufwenden mußte, um das Äquivalent für wichtige Konsumgüter und Dienstleistungen zu erhalten. Nichts sagen unsere Angaben indessen über Qualität und Verfügbarkeit der Waren, Dienstleistungen und Wohnungen.¹ Unberücksichtigt

¹ Vgl. D. Voigt: Umstrittener Lohn- und Kaufkraftvergleich, in: Deutschland Archiv, Köln 1970, H. 10, S. 1032 f.

Einzelhandelsreise und Kaufkraft (1966) des Durchschnitts-
stundenlohnes (brutto) mit Auslösung und Wegegeld (MDN 4,62)

Ware	Einheit	Preise ¹ in MDN	Zum Kauf not- wendige Ar- beitszeit Std. : Min.
<u>Nahrungs- und Genußmittel</u>			
Tier, Sorte BB	1 St.	0,35	00 : 05
Trinkvollmilch	1 Liter	0,68	00 : 09
Butter	1 kg	10,00	02 : 10
Margarine, billigste Sorte	1 kg	2,00	00 : 26
Roggenbrot	1 kg	0,52	00 : 07
Kartoffeln	5 kg	0,85	00 : 11
Zucker	1 kg	1,64	00 : 21
Rindfleisch	1 kg	9,80	02 : 07
Kaffee, mittlere Sorte	1 kg	70,00	15 : 09
Kakao, stark entölt	1 kg	32,00	06 : 56
Zigaretten, mittlere Preisl.	10 St.	1,00	00 : 13
<u>Textilien; Schuhe</u>			
Herrenstraßenanzug	1 St.	188,20	40 : 44
Herrenoberhemd, Kunstfaser	1 St.	75,00	16 : 14
Herrenpullover	1 St.	72,50	15 : 42
Herrenkurzsocken	1 Paar	7,45	01 : 36
Herrenhalbschuhe	1 Paar	48,20	10 : 26
<u>Industriewaren</u>			
Waschmaschine (Halbautomat, 4 kg Fassungsvermögen)	1 St.	1.200,00	259 : 45
Kühlschrank (Kristall 140 Ltr.)	1 St.	1.350,00	292 : 12
Fernsehgerät (59 cm Bildröhre, Tischgerät)	1 St.	2.050,00	445 : 53
Herrentourenfahrrad	1 St.	242,00	52 : 23
Auto (600 ccm, Typ "Trabant")	1 St.	~8.000,00	1.731 : 36
<u>Dienstleistungen</u>			
Chemische Reinigung eines Herrenanzuges	2 Teile	5,75	01 : 15
Herren-Haarschnitt	einer	0,90	00 : 12
<u>Miete und Heizung</u>	DDR Ø	rd.40,00 -	9 : 44
(4,7 % des Familieneinkommens)		50,00	

¹ Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969,
S. 347 ff.

bleiben auch die schweren Bedingungen, unter denen Montagearbeiter ihr Einkommen verdienen.¹

Mehr noch als in der Bundesrepublik ist das Auto in der DDR Statussymbol und Kriterium für Wohlstand. Wir fragten deshalb Montagearbeiter und Führungskräfte nach dem Fahrzeugbesitz. Ein Kraftrad fuhren 35,1 % der Fach- und 7,9 % der Hilfsarbeiter. 6,1 % der Gelernten, kein Helfer, jedoch 8 % des Leitungspersonals besaßen einen Wagen. Abweichendes Sparverhalten und niedrigeres Einkommen

Tabelle 11

"Besitzen Sie ein Fahrzeug? Was?"

Fahrzeuge ²	I		II		Insgesamt		Leitungs- kräfte	
	N = 607		N = 304		N = 911		N = 100	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Fahrrad	545	89,8	232	76,3	777	85,3	90	90,0
Motorrad	213	35,1	24	7,9	237	36,0	36	36,0
Moped	73	12,0	24	7,9	97	10,6	14	14,0
Auto	37	6,1	-	-	37	4,3	8	8,0
Kein Fahrzeug	40	6,6	56	18,4	96	10,5	6	6,0
Total	868		280		1.148		154	

(Chi²=110,66; df=4, p<0.001)

¹ Im Jahr 1967 arbeiteten 15,8 % aller Produktionsarbeiter der sozialistischen Industrie in der Nachmittags- und 7,4 % in der Nachtschicht. Siehe Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 125.

² Mehrfachnennungen

verursachten den Rückstand der Hilfskräfte. Im Vergleich dazu entfielen 1966 im DDR-Durchschnitt auf 100 Haushalte 17,3 Motorräder und 9,4 Personenwagen.¹ Demnach lagen die Fachmonteure mit ihrem Spitzeneinkommen bei Motorrädern um 17,8 % über und bei Personenwagen um 3,3 % unter dem DDR-Durchschnitt. Zu den PKW-Zahlen in der DDR-Statistik bemerkt B. GLEITZE,

"... daß selbst bei geringer Verschrottungsquote der ausgewiesene Bestand als überhöht angenommen werden muß."(2)

Fahrräder waren auf den Baustellen weit verbreitet. Sie verliehen auf dem unwegsamen Gelände eine zeitgewinnende Wendigkeit, da Arbeitsplätze, Büros, Speisesäle und Unterkünfte oft kilometerweit auseinanderlagen.

Autobesitzer fanden sich ausschließlich unter verheirateten Monteuren, ein Indiz für Mitarbeit der Ehefrauen und lange Spardauer. Größere Anschaffungen bedürfen in der DDR nach wie vor des Familieneinkommens. Tabelle 12 zeigt, daß mit steigenden Einkünften der Männer die Berufstätigkeit der Ehefrauen abnimmt. Entgegen der zu erwartenden Bewußtseinsrangfolge wiesen

Führungskräfte	60,0 %,	
Facharbeiter	48,3 %	und der
DDR-Durchschnitt	20,3 %	

nichtberufstätige Ehefrauen auf.³

¹ Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 357.

² B. Gleitze: Das Wirtschaftswachstum in beiden Teilen Deutschlands, o. O. 1968, S. 24.

³ Die Frauen in der DDR nahmen 1969 die Hälfte aller Arbeitsplätze in der Volkswirtschaft ein. Siehe Wortlaut des Entschließungsentwurfes des 2. Frauenkongresses der DDR, in: Das Volk, Gotha, v. 7. März 1969, S. 7.

Tabelle 12

"Ist Ihre Frau berufstätig?"

Berufstätig	Montage- arbeiter		Führungs- kräfte N = 100	DDR-Durchschnitt (1967), Familien- haushalte mit ¹ einem Kind
	abs.	%	%	%
Voll	135	35,8	29,0	52,3
Stundenweise	38	10,2	9,0	27,5
Nicht berufstätig	182	48,3	60,0	20,3
Unklar	22	5,7	2,0	-
Total	377	100,0	100,0	100,1

Die Einstellung der Monteure zur Mitarbeit war ambivalent. Stolz betonten etwa 30 % der Befragten, daß ihre Frau zu Hause bleiben könne. Andere hoben Konsumwünsche hervor, die es zu erfüllen gäbe. Davon meinte wiederum ein Teil, danach dürfe die Frau nicht mehr mitarbeiten. 69 % der von K. SPIEGELBERG (DDR 1966) befragten Männer sahen als Motiv für die Berufstätigkeit ihrer Ehefrauen das Streben nach hochwertigen Industriewaren.² Für die Frauen der Montearbeiter gewann durch die Abwesenheit des Mannes der Beruf hinsichtlich ihres Bedürfnisses nach sozialem Kontakt an Relevanz.³

¹ Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 363.

² K. Spiegelberg: Zum Verhältnis der Frauen zur Berufstätigkeit, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 296.

³ Vgl. I. Steiner: Der Zusammenhang von Fluktuation und Einstellung zur Berufstätigkeit, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 279.

In der Bundesrepublik führen - wie D. STORBECK feststellt - vorwiegend Konsumwünsche und persönliche Motive zur Berufstätigkeit der Ehefrauen. Wenn er aber im weiteren meint, daß

"... in Mitteldeutschland dagegen auf eine öffentliche Aufforderung hin, die vielfach als sozialer Zwang erscheint"(1),

die Frauenarbeit hauptsächlich erfolge, so kann dem nicht zugestimmt werden. Natürlich bleiben der ideologische Druck, die mit großem Eifer geführte Werbung und die Bemühungen zur beruflichen Bildung der Frauen² nicht ohne Wirkung. Wenn auch die "Pflicht zur Arbeit"³ beide Ehepartner gleich trifft, so handelt die Arbeiterfrau, wenn sie eine Berufstätigkeit aufnimmt, doch in erster Linie aus einer ökonomischen Zwangssituation heraus.⁴ In dem Maß, wie die Subsistenz der Familie durch den Lohn des Mannes garantiert wird, treten differenzierte persönliche Motive in den Vordergrund.

¹ D. Storbeck: Soziale Strukturen in Mitteldeutschland, in: Wirtschaft und Gesellschaft in Mitteldeutschland, Berlin 1964, Bd. 4, S. 74.

² Vgl. H. Pross: Über die Bildungschancen von Mädchen in der Bundesrepublik, Frankfurt a. M. 1969, S. 84 ff.

³ Vgl. Verfassung der DDR v. 6. April 1968, Artikel 24/2: "Gesellschaftlich nützliche Tätigkeit ist eine ehrenvolle Pflicht für jeden arbeitsfähigen Bürger. Das Recht auf Arbeit und die Pflicht zur Arbeit bilden eine Einheit."

⁴ Vgl. P. Armélin: Bericht über eine betriebssoziologische Fluktuationsuntersuchung, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 143.

2. Wohnung

Der Wohnungsbau entspricht in der DDR weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht dem Bedarf.¹ Nur 16 % des Bestandes (1965) von 5,8 Mill. Wohnungen wurden nach 1945 gebaut; rund 1,1 Mill. waren älter als 120 Jahre.² Erst in den letzten Jahren verbesserten sich Ausstattung und Größe der Neubauwohnungen. Während in Westdeutschland tendenziell größere Wohnungen gebaut werden - 1969 im Durchschnitt ca. 80 qm -³, verringerte sich in der DDR die Fläche. Aus dem Statistischen Jahrbuch der DDR errechnete der Vf. pro Neubauwohnung im Durchschnitt für

1955	65,8 qm,
1965	51,8 qm und für
1966	51,6 qm Wohnfläche. ⁴

Die folgende Frage bezog sich auf das Zuhause der Montagearbeiter. Bei den 31,1 %, die eine Mietwohnung besaßen, handelte es sich ausschließlich um Verheiratete. Die Tatsache, daß nur 13,6 % der Arbeiter zu Hause über Dusche oder Bad verfügten,⁵ erhellt die hygienische Ausstattung und beweist die Überalterung des Wohnungsbestandes.⁶

¹ Vgl. Kommunique der 19. Sitzung des Staatsrates der DDR am 11. Dezember 1969, in: Das Volk, Erfurt, v. 12. Dezember 1969, S. 1 und 8.

² Forschungsbeirat: Fünfter Tätigkeitsbericht 1965/1969, Bonn und Berlin 1969, S. 160.

³ Ebenda S. 159.

⁴ Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 158.

⁵ Vgl. R. Wald: Industriearbeiter privat, Stuttgart 1966, S. 38,

⁶ Vgl. K. D. Arndt: Wohnverhältnisse und Wohnungsbedarf in der SBZ, Berlin 1960, S. 13.

Tabelle 13

"Haben Sie eine eigene (als Mietwohnung verstanden) Wohnung?"

"Haben Sie eine Dusche oder ein Bad?"

Antwort	I/II Wohnung		I/II Dusche oder Bad	
	abs.	%	abs.	%
Nein	628	68,9	787	86,4
Ja	283	31,1	124	13,6
Total	911	100,0	911	100,0

So wird verständlich, daß Baustellenunterkünfte auf manche Monteure attraktiv wirkten. Immerhin antworteten auf die Frage: "Was gefällt Ihnen auf dieser Baustelle?" 7,9 % der Hilfs- und 4,1 % der Facharbeiter: "Unterkünfte im Wohnlager." Dagegen sah nur 1 % der Führungskräfte im Baustellenquartier etwas erwähnenswert Positives. Das mag Ausdruck ihrer höheren Ansprüche und Erwartungen sein. Ausschlaggebend war aber sicher, daß Funktionäre in wesentlich angenehmeren Wohnverhältnissen lebten als die Arbeiter.¹ Raumnot und mangelhafte sanitäre Einrichtungen führten zu großer Unzufriedenheit. Mit den Befunden einer Untersuchung aus dem Ruhrgebiet (1955) konfrontiert, ergeben sich bemerkenswerte Abweichungen. Bedenkt man, daß zwischen beiden Erhebungen ein Zeitraum von über zehn Jahren liegt, so gewinnt der Ost-West-Unterschied noch mehr an Gewicht. 16,9 % der privilegierten DDR-Industrie-

¹ Vgl. L. Révész: Wohn- und Mietfragen in Osteuropa, in: So lebt der Arbeiter heute hinter dem Eisernen Vorhang, Flawil (Schweiz) 1967, H. 44, S. 30 ff.

Tabelle 14

"Sind Sie mit Ihrer Wohnung zufrieden?"

statement		Montagearbeiter I/II		Erhebung aus dem Ruhrgebiet (1955) ¹	
		abs.	%	abs.	%
Zufrieden	p ₊	155	16,9	752	64,0
Teils - teils bzw. einigerma- ßen zufrieden	p ₀	82	9,1	106	9,0
Unzufrieden	p ₋	674	74,0	318	27,0
Majorität	M	- 51,90		+ 33,67	
Aktualität	A	3,89		4,62	
Total		911	100,0	1.176	100,0

bauarbeiter stehen 64 % aus der westlichen Befragung gegenüber, die mit ihrer Wohnung zufrieden waren. Etwa ein Viertel der neueingestellten Monteure wechselte schon nach wenigen Monaten in Betriebe über, die Neubauwohnungen boten. Diesen Engpaß nutzte der Staat bewußt zur Lenkung der Arbeitskräfte an wirtschaftliche Schwerpunkte. Das Bedürfnis nach Wohnung war nach dem Lohn wichtigster Fluktuationsgrund; deshalb wechselten die Arbeiter ihren Beruf, verzichteten auf günstige Perspektiven und nahmen andere Nachteile in Kauf. Kriterium für Bewerber wurde in

¹ Betriebsklima, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3, Frankfurt a. M. 1955, S. 73, Schaubild 24 (absolute Zahlen umgerechnet).

zunehmendem Maß nicht Eignung und Qualifikation, sondern ihre bisherige Versorgung mit Wohnraum (Tausch).¹

Verbitterung herrschte unter den Monteuren über Verfahrensweisen und Prinzipien der Wohnraumlenkung. Nach wie vor bestimmen in der DDR politische Privilegien und staatswirtschaftliche Erwägungen die Grundsätze der Vergabe von Wohnraum.²

3. Freizeit

Unter Freizeit soll die Zeit verstanden werden, die von 24 Stunden nach Abzug der Arbeitszeit, An- und Abfahrten sowie Schlaf verbleibt.

Um Freizeitverhalten und Interessen der Montagearbeiter adäquat zu erfassen, hätte die Untersuchung auch den Bereich der am Heimatort verbrachten Wochenenden einschließen müssen. Das war in diesem Rahmen nicht möglich. Bei einem ständigen Leben im Kollektiv, das normalerweise nach dem Werktag im Wohnlager oder in der Gaststätte fortgesetzt wird, betrachtet der Arbeiter die Familie als sein Reservat, das er schätzt und hütet.³

Diagramm 1 zeigt den durchschnittlichen Zeitaufwand pro Tag für wiederkehrende Tätigkeiten. Bei arbeitsfreiem Samstag und späterem Beginn am Montag resultierte aus

¹ Vgl. A. Klein: Einige praktische volkswirtschaftliche Aspekte der Fluktuation, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 99.

² Vgl. Verordnung über die Lenkung des Wohnraumes vom 22. Dezember 1955, GBl. I, Berlin O. 1956, S. 3. - Vgl. Verordnung über die Lenkung des Wohnraumes vom 14. September 1967, GBl. II, Berlin O. 1967, S. 733.

³ Vgl. D. Storbeck: Soziale Strukturen in Mitteldeutschland, in: Wirtschaft und Gesellschaft in Mitteldeutschland, Berlin 1964, Bd. 4, S. 68 ff.

Diagramm 1

Was tun Sie am Montageort nach der Arbeit?
(Zeitverteilung Montag bis Freitag; durchschnittlicher Aufwand)

		in %
12 : 00 Stunden	Arbeitszeit einschließlich aller Pausen	50,00
6 : 53 "	Schlaf und Ausruhen	28,68
1 : 11 "	Fahrzeit: Unterkunft - Baustelle - Unterkunft	4,93
1 : 01 "	Anstehen; Einkauf von Lebensmitteln und Getränken	4,24
40 Minuten	Gaststätte und Spiele	2,78
37 "	Essen und Zubereitung	2,57
29 "	Körperhygiene; Duschen, Waschen, Rasieren, Umziehen; Wasche und Kleidung instand halten	2,01
22 "	Fernsehen	1,53
22 "	Aktiver Sport	1,53
13 "	Lesen, Studium	0,90
12 "	Fahrzeugpflege und Reparaturen	0,83
24 : 00 Stunden		<u>100,00</u>

1 mm = 3 Minuten

der 45-Stundenwoche ein ungewöhnlich langer Arbeitstag.¹

Mehr oder weniger gleichviel Zeit wendete jeder für Arbeit, Schlaf, Hygiene, tägliche An- und Abfahrten, Einkäufe und Essen auf. So blieben nur knapp zwei Stunden frei verfügbar.²

Über eine Stunde verloren die Bauleute durch das tägliche Nachfragen und Warten in den Verkaufsstellen. In den Baustellenläden kauften sie nicht nur für ihren eigenen Bedarf, sondern auch Mangelwaren für Familie und Bekannte. Auf die Frage: "Worüber - gemeint sind betriebliche Dinge - haben Sie sich in der letzten Zeit am meisten geärgert?" antworteten 15,7 % der Fach- und 19,7 % der Hilfsarbeiter: "... über das lange Anstehen in den Geschäften." Offensichtlich sahen die Monteure im Betrieb den Schuldigen an dieser Misere.³ Dagegen kritisierten nur 2 % der Führungskräfte den Zustand. Verständlich, sie standen nicht im Leistungslohn und kauften in der Dienstzeit ein.

40 Minuten Gaststättenaufenthalt⁴ oder Skatspiel⁵ war bei den Arbeitern die Regel. Ungelernte verweilten in Lokalen etwa doppelt so lange wie Facharbeiter.

¹ Dabei sind Überstunden und Wochenendarbeit, die regelmäßig anfallen, nicht gerechnet. Z. B. kam es wegen Terminverzügen 1964 bis 1966 auf der Baustelle Leuna II nicht selten zu Arbeitszeiten von über 20 Stunden. Das geschah, obwohl die Sicherheitsinspektion protestierte und die Anlagen zur Weiterarbeit sperrte. Diese Hektik führte zu Verstößen gegen elementarste Arbeitsschutzvorschriften. Über 90 % aller Krankmeldungen waren damals Unfälle. Mit Tagesprämien bis zu 50,- MDN wurden die Monteure für Sondereinsätze geworben.

² Vgl. D. Hanhart: Arbeiter in der Freizeit, Bern und Stuttgart 1964, S. 104. Er errechnete bei den Züricher Arbeitern drei Stunden beliebig verfügbare Freizeit.

³ Vgl. G. Weber: Forderungen an die Konsumgüterindustrie, in: Deutschland Archiv, Köln 1968, H. 7, S. 771 f.

⁴ Vgl. K. Bednarik: Der junge Arbeiter von heute - ein neuer Typ, Stuttgart 1953, S. 86.

⁵ Der abendliche Maximaleinsatz betrug ca. 20 MDN pro Spieler.

37 Minuten für Essen und Zubereitung schätzten die Befragten wohl zu niedrig. Kochgelegenheiten gab es in den meisten Unterkünften. Ältere Monteure nahmen sich für die Zubereitung von Speisen mehr Zeit.

Nach der Arbeit duschten sich die meisten Bauleute. Die Verschmutzung durch Öl, Staub, Glaswolle, Teer, Rost, Farbe und Ruß erforderte eine gründliche Reinigung.

Jeder Monteur besaß Nähzeug, mit dem er seine Kleidung ausbesserte. Fast alle wuschen ihre Wäsche im Wohnlager. Maschinen waren dafür nicht vorhanden.

Täglich 22 Minuten aktiver Sport erscheinen hoch. Jahreszeit, Alter¹ und Arbeitsbelastung ließen den Zeitanteil stark schwanken. Im Vergleich dazu trieben nur rund 8 % der Jungingenieure regelmäßig Sport.² Insgesamt widmete der Monteur dem rezeptiven und aktiven Sport täglich etwa 45 Minuten. Daraus ergibt sich ein wöchentlicher Durchschnitt von 5:15 Stunden, wovon 2:34 Stunden auf aktiven Sport entfallen. Da an Wochenenden die Aktivität zunahm, ist vorliegender Wert eher untertrieben. G. RÖBLITZ (1964) errechnete bei 17 bis 18jährigen Lehrlingen und Oberschülern der DDR (N = 403) 55,1 % mit regelmäßiger sportlicher Beteiligung. Ihr Wochenmittel betrug 5:30 Stunden.³ Ähnliche Befunde ermittelte BLÜCHER (1965) bei Jugendlichen (Jg. 1944 bis 1951) in der Bundesrepublik. 70 % der Befragten (N = 2.057) trieben aktiv Sport: im Wochendurchschnitt etwa 5 Stunden.⁴

¹ Vgl. D. Hanhart: Arbeiter in der Freizeit, Bern und Stuttgart 1964, S. 137.

² D. Voigt: Wo stehen wir heute? In: Die Fachschule, Leipzig 1962, H. 6, S. 174 f.

³ G. Röblitz: Die sportliche Betätigung im Freizeitverhalten von Jugendlichen zwischen 17 und 18 Jahren, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, Berlin O. 1964, H. 6, S. 500.

⁴ Jugend. Bildung und Freizeit, bearbeitet v. V. G. Blücher, o. O. 1969.

Die für Fernsehen aufgewendete Zeit hing weitgehend vom Programm ab. Ebenfalls nahm bei ungünstiger Witterung der Andrang in den Fernsehräumen zu.

13 Minuten für Lesen und Studium halten sich mit 12 Minuten für Fahrzeugwartung fast die Waage. Allerdings streut der Zeitaufwand für Lesen und Studium zwischen 131 und null Minuten, hingegen für Fahrzeugwartung zwischen 34 und null Minuten.

Bezeichnend ist, daß die Arbeiter keine Versammlungen und Beratungen anführten. In ihrer Freizeit nahmen sie nicht an betrieblichen oder gesellschaftlichen Veranstaltungen teil.¹

Hier sei eingefügt, was im politökonomischen Standardwerk der DDR über die Freizeit im Sozialismus steht:

"Obwohl die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit reduziert wurde, beanspruchen gegenwärtig die notwendigen Tätigkeiten zur physiologisch bedingten Reproduktion sowie zur Versorgung der Familie rund 80 Prozent der arbeitsfreien Zeit. Dabei sind es insbesondere die Hausarbeiten sowie die verschiedenen Warte- und Wegezeiten, die einen hohen Zeitaufwand erfordern."(2)

Und eine Seite vorher erfahren wir:

"Diese Freizeit sozialistischer Menschen ist nicht einfach Nichtarbeitszeit, sondern Zeit für ihre umfassende Bildung, Entwicklung und schöpferische Selbstbetätigung, sei es zur physischen und psychischen Reproduktion ihres Leistungsvermögens, sei es zur schöpferischen freien Betätigung auf wissenschaftlichem oder kulturell-künstlerischem Gebiet."(3)

Freitags gingen die Montagearbeiter in der Regel ein bis drei Stunden eher vom Bau; montags begann die Arbeit

¹ Auch an der obligatorischen Maidemonstration nahmen die Montagearbeiter kaum teil.

² Politische Ökonomie des Sozialismus und ihre Anwendung in der DDR, Berlin O. 1969, S. 242.

³ Ebenda S. 241.

etwa um die gleiche Zeit später. "Das muß rausgearbeitet werden!" sagte jeder, wenn er danach gefragt wurde.

Viel Zeit kosteten die Heimfahrten. Nach den Heimatorten gefragt,¹ ergab sich, daß 28 % der Gelernten, aber nur 7,6 % der Helfer weniger als 150 Kilometer vom Montageort entfernt wohnten. Die Korrelation weist einen

Tabelle 15

"Wo ist Ihr Heimatort?"

Entfernung in Bahnkilometern	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Über 150	437	72,0	281	92,4	718	78,8
Unter 150	170	28,0	23	7,6	193	21,2
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=49,82; \text{df}=1, p<0.001)$$

Zusammenhang zwischen Lohngruppenzugehörigkeit und Entfernung zum Heimatort von $\Phi_{\text{kor}} = 0,64$ aus. Mit steigender Qualifikation gelang es den Monteuren öfter, ihren Einsatz unweit des Heimatortes durchzusetzen. Das zeigt sich auch in den Fahrzeiten vom Montage- zum Heimatort, wofür im Durchschnitt Facharbeiter 4:45 Stunden und Helfer 8:50 Stunden benötigten. Unterstellen wir, daß die Befragten aus Ärger über die langen Fahrzeiten überhöhte Angaben machten. Immerhin fuhren über 35 % der Fach- und fast 8 % der Hilfsarbeiter ein Kraftrad, wodurch sich die Zeit verkürzte. Ohne Zweifel erhöhte sich jedoch im Win-

¹ Die Heimatorte verteilten sich über die ganze DDR, ihre Anzahl nahm mit steigender Entfernung zur Baustelle ab.

ter durch Zugverspätungen und seltenen Gebrauch der Kraftfahrzeuge der Aufwand. Mit dem Auto fuhr kaum ein Monteur zum Montageort. Als Gebrauchsfahrzeug war der Wagen zu teuer.

Tabelle 16

"Wieviel Stunden benötigen Sie für eine (hin) Heimfahrt?"

Fahrzeit in Stunden	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1	55	9,1	-	-	55	6,0
2 - 3	42	6,9	3	1,0	45	4,9
4 - 5	194	32,0	6	2,0	200	22,0
6 - 8	223	36,7	123	40,5	346	38,0
9 - 10	56	9,2	36	11,8	92	10,1
11 - 13	31	5,1	108	35,5	139	15,3
14 - 16	6	1,0	12	4,0	18	2,0
17 und mehr	-	-	16	5,2	16	1,7
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=290,81$; $df=7$, $p<0.001$)

Die Arbeiter hielten mit Kritik nicht zurück: "Das ist tote Zeit, die bekommen wir nicht bezahlt." Diese oder ähnliche Wendungen waren stets zu hören. Rund 15 % der Helfer und 7 % der Facharbeiter beschwerten sich über die langen, nichtbezahlten Heimfahrten. 16,4 % der Ungelernten und 5,9 % der Fachmonteure beklagten sich über Umsetzungen auf entlegene Baustellen. Auch in den Kündi-

gungsgründen schlug sich die Unzufriedenheit nieder. Als Entschädigung forderten über drei Viertel der Monteure längeren Urlaub,¹ Vergütung der Reisezeiten² und höhere Auslösung.

Lassen wir zur Vervollständigung den SED-Wirtschaftsexperten G. KOHLMHEY die Faktoren nennen, die aus seiner Sicht die Freizeit des Menschen in der DDR beschränken:

"Das Warten auf Handwerker und Reparaturen, vergebliche und wiederholte Einkaufsgänge, diskontinuierliches Warenangebot, ungenügende Zweckmäßigkeit oder auch Haltbarkeit von Gebrauchsgegenständen, schlechter Berufsverkehr, Arbeitskräftemangel, Bürokratie in der Wohnungsverwaltung und im Gesundheitswesen - all das führt zu Arbeitszeitausfall, reduziert die Freizeit, lenkt die Gedanken von der Arbeit ab, erzeugt Ärger, Unlust und Anspannung." (3)

4. Interessen

4.1 Montage und Interessen

Über den Begriff "Interesse" besteht in der psychologischen Literatur weitgehende Übereinstimmung. KERSCHENSTEINER (1926) betont den Anlagenfaktor;⁴ LERSCH spricht vom "Drang nach wissender Teilhabe",⁵ RUBINSTEIN und

¹ Vgl. Arbeitsrecht der DDR, v. J. Michas et al., Berlin O. 1968, S. 285 ff. "Jeder Werktätige erhält auf der Grundlage des § 80 Abs. 1 GBA einen Grundurlaub von zwölf Werktagen ..." Die Montagearbeiter erhielten durchschnittlich 16 Urlaubstage.

² Ältere Monteure berichteten, daß früher die Fahrzeiten von den Firmen bezahlt wurden.

³ G. Kohlmei: Zielfunktionen des sozialistischen Wirtschaftens, in: Sitzungsberichte der Deutschen Akademie der Wissenschaften zu Berlin, Berlin O. 1966, Nr. 4, S. 21 f.

⁴ G. Kerscheneiteiner: Theorie der Bildung, Berlin - Leipzig 1926, S. 264.

⁵ P. Lersch: Aufbau der Person, München 1966, S. 193.

TEPLOW nennen es "spezifisches Gerichtetsein der Persönlichkeit"¹, und REMPLEIN definiert Interesse als

"... Hinneigung zu einem als wertvoll erlebten Gegenstand: eine gefühlsmäßige Geöffnetheit und ein Drang nach Beschäftigung mit einem Gegenstand, um ihn genauer kennenzulernen."(2)

Sinnverwandt bezeichnet MEILI die Interessen als spezielle Form der Antriebe, als "... eine auf bestimmte Gegenstände oder Tätigkeiten gerichtete Handlungstendenz."³ Er weist auch auf die Doppelbedeutung hin, indem er zwischen Interesse an oder für etwas unterscheidet. Dem entspricht z. B. ein allgemeines rezeptives Interesse am Sport oder für aktive sportliche Betätigung.

Die Analyse der Freizeitaktivitäten am Montageort spiegelt nur begrenzt die Interessenstruktur der Arbeiter. Wegen der schweren Lebens- und Arbeitsverhältnisse auf den Baustellen gewann die Erholungsfunktion der Freizeit an Bedeutung.⁴ Eine freie Entfaltung der Persönlichkeit war im Wohnlager nicht möglich. Vielfältige und anspruchsvolle Interessen einzelner Arbeiter wurden am Montageort stark reduziert. Die Affinität⁵ des Gruppenlebens, von D. HANHART als "Gemeinschaftsabhängigkeit von Freizeitaktivitäten"⁶ bezeichnet, schränkte die selektive Frei-

¹ Beide unterscheiden zwischen Interesse (Gegenstand) und Neigung (Tätigkeit). - S. L. Rubinstein: Grundlagen der allgemeinen Psychologie, übers. aus dem Russ., Berlin O. 1968, S. 778 ff. - B. M. Teplov: Psychologie, übers. aus dem Russ., Berlin O. 1953, S. 215 ff.

² H. Rempelin: Psychologie der Persönlichkeit, München - Basel 1967, S. 193 ff.

³ R. Meili: Lehrbuch der psychologischen Diagnostik, Bern und Stuttgart 1965, S. 163 f.

⁴ Der lange Arbeitstag - verbunden mit körperlich schwerer Arbeit - erzeugt beim Montaguearbeiter intellektuelle Apathie.

⁵ Vgl. W. Hellpach: Sozialpsychologie, Stuttgart 1951, S. 51.

⁶ D. Hanhart: Arbeiter in der Freizeit, Bern und Stuttgart 1964, S. 60.

zeitgestaltung ein. Außerdem war der Einfluß unterer Schichten der Arbeiterschaft auf die Qualität der Freizeitbeschäftigung - HELLPACH spricht hier vom "Primitivierungsgesetz"¹ - unverkennbar.

Nur ungern blieben die Bauleute über das Wochenende im Heim. Neben dem Wunsch, die freie Zeit mit der Familie zu verbringen, mögen die Antworten in Tabelle 17 ausschlag-

Tabelle 17

"Was gefällt Ihnen hier am Montageort nicht?"
(Offene Frage)

Kritik am Montageort	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
"Hier ist nichts los." Wenig Tanzgaststätten und Unterhaltung	151	24,9	73	24,0	224	24,6
Gegend und schlechte Luft	97	16,0	85	28,0	182	20,0
Sozialeinrichtungen, Geschäfte, Anstehen	126	20,7	48	15,8	174	19,1
Schlechte Unterkunft	88	14,5	38	12,5	126	13,8
Ungünstige Lage zum Heimatort	38	6,3	25	8,2	63	6,9
"Keine Freunde und Bekannten hier"	14	2,3	35	11,5	49	5,4
Keine Kultur: Film, Theater, Konzert	47	7,7	-	-	47	5,2
Gegenüber der letzten Baustelle verschlech- tert	46	7,6	-	-	46	5,0
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=97,45; df=7, p<0.001)

¹ W. Hellpach: Sozialpsychologie, Stuttgart 1951, S. 161 ff.

gebend gewesen sein. Über die Gründe befragt, antworteten fast 30 % der Monteure, daß es ihnen am Montageort zu langweilig sei und daß sie Tanzveranstaltungen, Kino und andere kulturelle Einrichtungen vermißten. Helfer, die erst kurz auf den Baustellen weilten, litten besonders unter verpesteter Luft und Industrielandschaft.¹ Über fehlende Freunde und Bekannte klagten 11,5 % der Ungelernten, dagegen nur 2,3 % der Stammarbeiter. Sozialeinrichtungen und Unterkünfte kritisierten rund 33 %.

35,7 % der Ledigen blieben in der Regel über das

Tabelle 18

An die Ledigen:

"Wo verbringen Sie meistens Ihr Wochenende?"

Aufenthalt am Wochenende	I/II	
	abs.	%
Am Montageort	169	35,7
Bei meiner Freundin	151	31,8
Bei meinen Eltern	135	28,5
Auswärts im eigenen Zimmer	19	4,0
Total	474	100,0

Wochenende im Wohnlager. Im Winter erhöhte sich die Zahl durch längere Fahrzeiten beträchtlich. 31,8 % verbrachten die freien Tage bei der Freundin, meist in der Nähe des Montageortes. 28,5 % fuhren regelmäßig nach Hause zu den Eltern.

¹ Vgl. R. W. Leonhardt: Als Touristen in der DDR, in: Reise in ein fernes Land, Hamburg 1965, S. 11.

53,7 % der Fach- und 86,2 % der Hilfsarbeiter konnten keine Lieblingsbeschäftigung nennen.¹ Abgeschlossene

Tabelle 19

"Haben Sie ein Hobby?"

Hobby	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	242	39,9	184	60,5	426	46,7
Ja	281	46,3	42	13,8	323	35,5
Unklar	84	13,8	78	25,7	162	17,8
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=79,47; \text{df}=1, p<0.001) \quad ^2$$

Ausbildung und vorhandenes Hobby korrelieren mit $\text{Phi}_{\text{korrr}} = 0,57$. Vielfalt und Qualität der Interessen nahmen mit höherer Lohngruppe zu; damit sanken aber zugleich die Möglichkeiten ihrer Realisierung am Montageort. Von 323 Monteuren, die ein Steckenpferd angaben,

¹ Die Begriffe Hobby und Interesse sind nicht identisch. - Den Ungelernten war "Hobby" wenig geläufig; es wäre besser nach "Lieblingsbeschäftigung" gefragt worden.

² Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar" nicht berücksichtigt wurde.

Tabelle 20

"Hindert Sie die Montage an der Ausübung Ihres
Steckenpferdes?"

Hobby behindert	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ja	201	71,6	13	30,9	214	66,3
Nein	40	14,2	18	42,9	58	18,0
Unklar	40	14,2	11	26,2	51	15,7
Keine Antwort	-	-	-	-	-	-
Total	281	100,0	42	100,0	323	100,0

$$(\text{Chi}^2=28,15; \text{df}=1, p<0.001) \quad ^1$$

fühlten sich 201 Facharbeiter und 13 Helfer durch die Montage an der Ausübung gehindert. Die Majorität beträgt bei Facharbeitern 49,25 und bei Helfern -8,85.

4.2 Technik

Schon in den zwanziger Jahren wies die empirische Sozialforschung in den USA nach, daß zwischen Interesse und Beruf Zusammenhänge bestehen.² So wie Neigungen die Berufswahl beeinflussen, entstehen in der beruflichen

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar" nicht berücksichtigt wurde.

² Vgl. J. C. Brengelmann: Persönlichkeit, in: Lehrbuch der experimentellen Psychologie, Bern und Stuttgart 1968, S. 357.

Tätigkeit Interessen, die auf den Inhalt der Freizeit wirken.¹ Die Montagearbeiter sind technisch stark interessiert. Dabei muß zwischen dem allgemeinen und berufsorientierten Interesse unterschieden werden.

Jeder Monteur betätigte sich handwerklich. Ketten, Lampen, Flugzeugmodelle, Westantennen (aus Betriebsmaterial), Zusatzgeräte für das zweite Westfernsehprogramm, Schweiß- und Lötarbeiten, Reparaturen an Haushaltsgeräten, Schlüssel, Gegenstände für den Haushalt, Regale, Dachrinnen u. ä. wurden teilweise heimlich im Werk und in der Freizeit hergestellt, oft mit erstaunlicher Geschicklichkeit und großem Einfallsreichtum.

Wie der Vf. aus zahlreichen Gesprächen erfuhr, arbeiteten sehr viele Monteure an den Wochenenden bei Freunden und Bekannten.²

Allen Montagearbeitern gemeinsam war das Interesse für Kraftfahrzeuge. Die Wagen von Westmonteuren erregten Aufsehen und boten ständigen Gesprächsstoff. Über die Hälfte der Facharbeiter besaß eine Fahrerlaubnis; für die übrigen war sie ein erklärtes Ziel. Im Gelände wurde mit eigenen oder geliehenen Mopeds und Motorrädern geübt. Ihre Kraftfahrzeuge warteten die Monteure selbst. Mit gegenseitiger Hilfe und Arbeitsteilung nach beruflichen Spezialkenntnissen gelangen selbst komplizierte Reparaturen. Jeder besaß Werkzeug. Die Krafträder kennzeichneten zahlreiche individuelle "Extras". Am Montageort beschäftigte sich im Durchschnitt jeder Arbeiter täglich 12 Minuten mit einem Fahrzeug.

¹ Vgl. H. Schelsky: Die skeptische Generation, Düsseldorf - Köln 1963, S. 267.

² Die Arbeiter verwendeten nach Möglichkeit Betriebsmaterial, das sie untereinander austauschten. Obwohl Werkschutz und Polizei an den Ausgängen und im Baugelände wachten, verschwand sehr viel.

4.3 Sport

Dem Sport kommt für die Jugend in beiden Teilen Deutschlands übergeordnete Bedeutung zu.¹

Abweichend von BLÜCHER² unterscheidet der Vf.³ zwischen aktiver Bewegung und dem Interesse an Sportveranstaltungen, das er als rezeptiven Sport bezeichnet. Weder im aktiven noch im rezeptiven Bereich sportlicher Aktivität unterschieden sich Gelernte von Ungelernten.⁴ Auch berufsspezifische Abweichungen waren nicht feststellbar. Das sportliche Interesse einer Gruppe von Menschen ist erkennbar:

- a) an der Zahl aktiver Sportler und Intensität der Sportbetätigung,
- b) an der (verschieden starken) Anteilnahme am gesamten Sportgeschehen,
- c) am Anteil sportlicher Interessen im gesamten Interessengefüge und
- d) am Bewußtheitsgrad, mit dem Sport getrieben oder daran Anteil genommen wird.

Beginnen wir mit dem aktiven Sport, für den durchschnittlich 22 Minuten täglich ausgewiesen werden. Vom Wetter

¹ Vgl. Junge Menschen 1964, Bielefeld 1966, S. 167 ff. - Jugend. Bildung und Freizeit, bearbeitet v. V. G. Blücher, o. O. 1969, S. 52. - W. Hennig: Sport und Körperkultur im Freizeitprofil der werktätigen Jugend der DDR, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, Berlin O. 1969, H. 1, S. 45 ff. - F. Gras: Der Anteil berufstätiger Jugendlicher an der sporttreibenden Bevölkerung in der DDR und die Formen ihrer sportlich-kulturellen Aktivität, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, Berlin O. 1969, H. 1, S. 50 ff. - F. Gras: Körperkultur und Sport im Freizeitverhalten erwachsener Bürger der DDR, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, Berlin O. 1970, H. 4.

² Jugend. Bildung und Freizeit, bearbeitet v. V. G. Blücher, o. O. 1969, S. 52. - V. G. Blücher: Freizeit in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart 1956, S. 71.

³ D. Voigt: Wo stehen wir heute? In: Die Fachschule, Leipzig 1962, H. 6, S. 173.

⁴ Vgl. G. Dehn: Proletarische Jugend, Berlin 1929, S. 42.

stark beeinflußt, betätigen sich rund 90 % der Monteure in den Sportarten: Fußball (mit Abstand an erster Stelle), Schwimmen (im Sommer), Handball, Geländefahren mit Krad, Moped oder Fahrrad, Volleyball, Luftgewehrschießen, Angeln, Radtouren und Gewichtheben. Kraftübungen mit Expander, Gewichten und Partner im Sinne des Bodybuilding waren in der jüngeren Helfergruppe verbreitet. Körperliche Kraft, Schnelligkeit und Gewandtheit fanden außergewöhnliche Beachtung.

Welche Motive führten beim Montagearbeiter zur sportlichen Betätigung? Es lassen sich vier Hauptgruppen unterscheiden:

- a) Freude an der Bewegung, Herauskommen aus der Arbeits- und Wohnlageratmosphäre,
- b) Freude am Wettkampf,¹
- c) Kompensationsbedürfnisse
(Besonders bei Helfern, die hier, wenn sie z. B. den Ball beherrschten, gleichberechtigt und anerkannt waren.) und
- d) physische Leistungssteigerung
(Kraft, Ausdauer, Motorik).

Keine der sozialistischen Sportsektionen stand mit diesen Aktivitäten in Beziehung. Die sich in der DDR abzeichnende Tendenz zum selbständigen sportlichen Tun konstatiert auch F. GRAS (1965/1969). Er quantifiziert die Formen sportlicher und touristischer Betätigung der DDR-Jugend in:

- 60 % = selbständige sportliche Aktivität,
- 23 % = organisierter Übungs- und Wettkampfbetrieb,
- 14 % = Leistungssport und
- 11 % = Dienst- und Schulsport.²

¹ Nicht selten sah man junge Arbeiter auf der Baustelle im Stemmen schwerer Werkzeuge und Bauteile ihre Kräfte messen.

² F. Gras: Der Anteil berufstätiger Jugendlicher an der sporttreibenden Bevölkerung in der DDR und die Formen ihrer sportlich-kulturellen Aktivität, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, Berlin O. 1969, H. 1, S. 52.

Das entspricht keineswegs den Wünschen der SED-Funktionäre, die im staatlich organisierten Sportbetrieb ein geeignetes Mittel zur sozialistischen Erziehung sehen.¹

Die Ursache für das außerordentlich entwickelte Sportinteresse² der DDR-Jugend resultiert auch aus der Reizarmut des Lebens. Geringe Ablenkung und auf den Leistungssport orientierte Erziehung³ führen zu einem Interessenstau. Auf die Motivation wirkt besonders aktivierend, daß durch sportliche Hochleistung eine Sonderstellung in der DDR-Gesellschaft erreicht werden kann. Das Vorrecht, ins westliche Ausland reisen zu dürfen, verbunden mit dem Erfüllen beruflicher Wünsche bei Spitzeneinkommen, bildet einen gewaltigen Leistungsantrieb.

Die rezeptive Teilnahme übertraf im Zeitaufwand den aktiven Sport beträchtlich. Fußball stand auch hier konkurrenzlos an der Spitze. Sportsendungen aus Fernsehen und Rundfunk sowie Eindrücke von besuchten Fußball- und Boxveranstaltungen⁴ bildeten einen nie versiegenden Gesprächsstoff. Beliebte Themen waren außerdem: Tabellenstände, Spieler, "Friedensfahrt"⁵, Eishockey, Handball, Leichtathletik, Judo, Ski- und Turmspringen. Den

¹ Vgl. R. Böhme u. K. Charlé: Zur Verwirklichung der staatsbürgerlichen Erziehung im Sportunterricht, in: Körpererziehung, Berlin O. 1969, H. 8/9, S. 463 ff.

² Vgl. G. Erbach et al.: Körperkultur und Sport als Faktoren der allseitigen Persönlichkeitsentwicklung im Freizeitverhalten der berufstätigen Jugend in der DDR, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, Berlin O. 1969, H. 1, S. 34 ff.

³ Vgl. D. Wales: Von Siegern und Unterlegenen, in: Körpererziehung, Berlin O. 1969, H. 12, S. 609 ff.

⁴ Im Gegensatz zu DDR-Studenten begeisterten sich die Monteure besonders für Boxen.

⁵ Bezeichnung für die damals jährlich stattfindende internationale Radfernfahrt Warschau - Berlin - Prag (unterschiedliche Reihenfolge), die sich großer Popularität erfreute.

Sportteil der Zeitungen lasen die Arbeiter zuerst und gründlich.¹ Sie kannten die Champions vieler Disziplinen, nannten Leistungen und stritten über Chancen. Zwischen Ost und West wurde nicht unterschieden. Spiele der Bundesliga und DDR-Oberliga fesselten gleichermaßen die Aufmerksamkeit. Es zählte die Leistung. Wenn DDR-Sportler aus Prestigegründen "Vorschußlorbeeren" erhielten, herrschte bei offiziellen Fehlprognosen Genugtuung und Schadenfreude.

4.4 Rundfunk und Fernsehen

Kein Arbeiter besaß am Montageort ein Fernsehgerät, jedoch hatte fast jeder ein kleines Radio. 50 bis 200 Monteure verfügten in der Regel über einen Fernsehraum. Die Apparate, mit denen nur das DDR-Programm empfangen werden konnte, waren Eigentum der Betriebe.

Fernsehen bedeutete für die Arbeiter "Kinoersatz". An den Werktagen verbrachten sie im Durchschnitt 22 Minuten vor dem Bildschirm.² Der Zeitaufwand für Fernsehen war dem für Lesen umgekehrt proportional. Monteure der Lohngruppen 6 bis 7 wendeten etwa ein Drittel weniger Zeit für Fernsehen auf als die in den Lohngruppen 3 bis 5. In der Programmwahl zeigten sich indes kaum Abweichungen. Im Fernsehen dominierte Sport;³ im Rundfunk leichte Musik.

¹ Vgl. S. Müller: Die Sportfreudigkeit unserer Jugend, in: Wissenschaftliche Zeitschrift der DHfK Leipzig, Leipzig 1960/61, H. 1/2, S. 130 f.

² Vgl. Jugend. Bildung und Freizeit, bearbeitet v. V. G. Blücher, o. O. 1969, S. 41. Demnach betrug das Wochenmittel der befragten Jugendlichen ("Sehergruppe") in der BRD (1965) 4:32 Stunden. Das sind rund 39 Minuten, die täglich ferngesehen wurden.

³ Vgl. Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, Berlin O. 1969, S. 395. Vom DDR-Fernsehfunk wurden 1966 = 4.142 Stunden gesendet. Davon errechnete der Vf.:

Spiel- und Dokumentarfilme	19,9 %
Aktuelle Politik, Reportagen, Dokumentationen	19,4 %
Sportsendungen	13,9 %
Musik-, Tanz- und Unterhaltungssendungen	<u>11,4 %</u>
	64,6 %

"Osttanzmusik" wurde nicht gehört - man unterschied intuitiv und sicher. Nur selten fanden in den überfüllten Gaststätten Tanzveranstaltungen statt.¹ Sicher war es Ausdruck mangelnder sozialer Integration, daß ein Teil der Helfer nicht ohne dauernde leichte Musik auskommen konnte. In diesem Sinne interpretierten auch SCHMIDTCHEN u. a. in ihrer Studie über "Die Freizeit". Es heißt dort: "... je schlechter die soziale Integration, je konfliktreicher die persönliche Lage, um so größer das Bedürfnis, leichte Musik zu hören."²

Tabelle 21

"Welche Sendungen bevorzugen Sie im Fernsehen?"

"Können Sie mir Rundfunksendungen nennen, die Sie öfter hören?"

Programmrichtung	I/II Fernsehen		I/II Rundfunk	
	abs.	%	abs.	%
Tanzmusik; Beat, Shows und Operetten	361	28,4	641	64,3
Sport	496	39,0	182	18,3
Spiel- und Kriminalfilme, Reportagen, Werbung	222	17,5	90	9,0
Politik: Nachrichten, Kommentare, Berichte	143	11,2	84	8,4
Zufall, was gerade kommt	46	3,6	-	-
Ich sehe und höre nicht.	3	0,3	-	-
Total	1.271	100,0	997	100,0

¹ Vgl. H. W. Schwarze: Die DDR ist keine Zone mehr, Köln - Berlin 1969, S. 282.

² G. Schmidtchen et al.: Die Freizeit, Allensbach am Bodensee 1958, 1. Teil, S. 227.

Beide Medien bildeten für den Monteur die wichtigsten Quellen der Unterhaltung und Information.¹ Während in den Fernsehräumen nur das Ostfernsehen empfangen werden konnte, überwog in der Familie - wie sich aus Gesprächen der Arbeiter schließen ließ - das Westprogramm.

Die Stimulierung der Konsuminteressen durch Westfernsehen spielte eine nicht zu unterschätzende Rolle. Slogans westlicher Werbesendungen dominierten in den Standardwendungen junger Montagearbeiter.

Die Analyse bezeichneter Rundfunksendungen ergab ein deutliches Übergewicht westlicher Stationen. Sehr wahrscheinlich war es in Wirklichkeit weit größer. Nachrichten und politische Sendungen hörte man nur leise oder im kleinen Kreis.²

Tabelle 22

Genannte Rundfunksendungen nach Ost und West geordnet
(von 797 Nennungen waren 410 zu identifizieren)

Sender	I/II	
	abs.	%
West	282	68,8
Ost	128	31,2
Total	410	100,0

¹ Vgl. G. Maletzke: Der Rundfunk in der Erlebniswelt des heutigen Menschen, Hamburg, Phil. Diss. 1950, S. 62 ff.

² Vgl. E. Richert: Das zweite Deutschland, Frankfurt a. M. und Hamburg 1966, S. 76.

Von 84 genannten politischen Beiträgen entfielen 72 (85 %) auf Sendungen aus der Bundesrepublik. Beliebt und bekannt waren z. B. die zeitkritischen und zeitgeschichtlichen Sendungen des Deutschlandfunks, der von den Arbeitern mit Abstand am häufigsten gehörten Station.

Als 1966 der Redneraustausch erwogen wurde, verfolgten die Monteure gespannt westliche Nachrichten und Kommentare; Fahrzeugbesitzer rüsteten sich bereits für dieses Treffen. Ausschließlich aus dem Westen informierten sich die Arbeiter z. B. über die Spannungen zwischen der UdSSR und China.¹

Kirchliche Sendungen wurden weder genannt, noch konnte der Vf. Anzeichen religiöser Aktivität beobachten.²

Zusammenfassend läßt sich sagen: Tanzmusik und politische Information bezogen die Montagearbeiter überwiegend aus der Bundesrepublik, Sport und aktuelle Unterhaltungssendungen je nach Bedarf und Möglichkeit aus Ost oder West. Das Informationsbedürfnis wurde in dem Maß durch westliche Quellen befriedigt, wie das Interesse an objektiver und umfassender Nachricht zunahm.

4.5 Lesen

84,7 % der Monteure lasen selten; für die Werktage wurde ein Durchschnitt von 13 Minuten errechnet. Der lange Arbeitstag und die Unruhe in den Lagern schränkten die geistige Aktivität ein. Bildungsgrad und Lesehäufigkeit korrelieren mit $C_{\text{korrr}} = 0,41$. Über viermal soviel

¹ Man nahm dabei weniger Partei, sondern empfand Freude und Genugtuung darüber, "daß die Russen da in Bedrängnis kommen."

² Vgl. G. Kehr: Das religiöse Bewußtsein des Industriearbeiters, München 1967, S. 10.

Tabelle 23

"Wie oft lesen Sie?"

Lesen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Kaum	285	46,9	201	66,1	486	53,3
Ab und zu	237	39,0	49	16,1	286	31,4
Gar nicht	36	6,0	48	15,8	84	9,2
Täglich	49	8,1	6	2,0	55	6,1
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=81,69; \text{df}=3, p<0.001)$$

Gelernte wie Helfer lasen täglich. 6 % der Fach-, jedoch 15,8 % der Hilfsarbeiter nahmen am Montageort kein Buch in die Hand. Beobachtungen des Vf. können die Angaben bestätigen. Altersbedingte Veränderungen zeigten sich in der Qualität der gewählten Lektüre.¹ Mit dem Alter verringerte sich der Anteil von Abenteuer- und Kriminalerzählungen, während der Zuspruch bei Zukunfts- und Liebesromanen, Reiseberichten sowie Lehrbüchern stieg. Rund drei Viertel des Lesestoffes bestand aus Zeitungen, Motorsportzeitschriften, Illustrierten, Magazinen, Abenteuerheften und Kriminalromanen.² Knapp 25 % nannten

¹ Vgl. D. Hanhart: Arbeiter in der Freizeit, Bern und Stuttgart 1964, S. 137. Die von HANHART festgestellte erhöhte Lesefreudigkeit bei über 36jährigen Arbeitern konnte bei den Monteuren nur qualitativ nachgewiesen werden.

² Vgl. H. Hartung u. G. Paulsen: Was liest die Jugend der Sowjetzone? Bonn - Berlin 1961, S. 73 ff.

anspruchsvollere Titel, je zur Hälfte aus fachlichen und schönggeistigen Bereichen.¹

Tabelle 24

"Darf ich wissen, was Sie lesen?"

Lektüre	I/II	
	abs.	%
Sportzeitungen, Motorsportzeitschriften, Illustrierten, Magazine, Zeitungen, Modezeitschriften	828	39,5
Abenteuerhefte, Kriminalerzählungen, Agentenberichte	749	35,7
Fachbücher, Fachzeitschriften, politische Bücher	262	12,5
Romane, Reisebeschreibungen, klassische Literatur	258	12,3
Total	2.097	100,0

Zeitungen wurden am Montageort nicht abonniert. Möglicherweise hielt die Familie zu Hause ein Kreisblatt oder die Wochenpost. Toto und Lotto waren weit verbreitet, zur Entscheidungsfindung nutzten die Arbeiter den Sportteil der Zeitungen. Kaum gelesen wurden politische Beiträge oder Berichte über kommunale Probleme, ausgenommen Wohnungs- und Sportstättenbau. Man entnahm den Sportteil und warf den "Rest" weg. Den größten Zuspruch

¹ Vgl. G. Hermes: Die geistige Gestalt des marxistischen Arbeiters und die Arbeiterbildungsfrage, Tübingen 1926, S. 120 f.

hatte die Zeitung "Das Sportecho". Zeitschriften wie "Jugend und Technik", "Kraftfahrzeugtechnik", "Der Straßenverkehr", "Elektrik", "Schweißtechnik" und "Troll" kauften die Monteure meistens auf den Heimfahrten. Kreuzworträtsel waren beliebt. Sie wurden aus Zeitungen und Rätselheften entnommen und im Kollektiv gelöst.

Fachbücher fanden sich den Berufen entsprechend: Kraftfahrzeugkunde, Schlosserhandwerk, Metallverarbeitung, Blechverformung, Schweiß- und Isoliertechnik, Elementarmathematik, Elektrotechnik, Tabellenbücher, Holz- und Betonbau. Sie kosteten wenig, und manchmal verteilte sie der Betrieb unentgeltlich. Das geschah vor allem bei politischen Schriften, deren Studium zum Bestehen der Prüfung unumgänglich gemacht wurde.

Außer Karl-May-Bänden und besseren Kriminalromanen - teils westlicher Herkunft - fand sich in den Unterkünften nichts an gehobener Unterhaltungs- oder klassischer Literatur. Der Abstand zu den Führungskräften wird deutlich. Sie nannten: Goethe, Schiller, Heine, Hugo, Dumas, Balzac, Gorki, Tolstoi, Dreiser, Böll, Twain, W. Busch, Seghers, L. Renn, Ostrowski, C. Wolf u. a.

5. Das Selbstwertbewußtsein des Monteurs

Je nachdem, ob das Selbstgefühl eines Menschen seinen Schwerpunkt in der Mitwelt oder in der eigenen Person hat, spricht LERSCH von Geltungsbewußtsein oder Eigenwertgefühl.¹ Maßgeblich beeinflusste der erreichte Grad der Ausbildung das Selbstgefühl. Daneben zeigten sich im Selbstbewußtsein tätigkeitsbedingte Unterschiede.

¹ P. Lersch: Aufbau der Person, München 1966, S. 328. Die Synthese beider Formen bezeichnet LERSCH als Ehrgefühl.

Das Ansehen der Berufe leiteten die Monteure von folgenden Faktoren ab:

- a) dem notwendigen Aufwand an Bildung und motorischer Übung, um den Beruf zu beherrschen,
- b) dem Grad der Dispositionsfreiheit, der sich im Entscheidungsspielraum, in der Bindung an Normen, Maschinen und Vorgesetzte ausdrückt,⁽¹⁾
- c) der Höhe des Einkommens und
- d) dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage in der jeweiligen Berufskategorie auf dem Arbeitskräftemarkt.

Ihren Facharbeiterstatus betonend, korrigierten sie im Interview: "Wir sind Monteure; keine Montagearbeiter."

Das Image eines guten Monteurs wurde assoziiert mit hohem Ansehen (Spezialist), guter Bezahlung, Freiheit (Distanz zur Kontrolle) und Weltoffenheit (sieht und erlebt viel). Monteure unterstrichen den Wert ihrer Erfahrungen und berichteten stolz, wo sie überall schon waren und welche Anlagen sie bauten.² Andererseits trübte das unbeherrschte Verhalten vieler Hilfsmonteure das Bild erheblich.

Fachliches Können und Erfahrung schätzten Gelernte höher als Ungelernte. Die Differenz beträgt 15,5 %. Die Grundlage von Selbstgefühl und Prestige des Monteurs bildete das Leistungsvermögen (qualitativ und quantitativ).³

¹ Vgl. H. Popitz et al.: Technik und Industriearbeit, Tübingen 1964, S. 93 und 141. Sie unterscheiden unter dem Gesichtspunkt der Habitualisierung zwischen: Arbeiten mit einer Maschine und Arbeiten an einer Maschine.

² Siehe Tabelle 31

³ Vgl. T. Hahn: Arbeitsfreude - eine soziologische Studie, in: Einheit, Berlin O. 1965, H. 1, S. 45. Daß Montagearbeiter besonders leistungsorientiert sind, zeigt auch ein Vergleich mit den Befunden von T. HAHN. Auf die gleiche Frage (Tab. 25) ergab sich eine andere Rangfolge. Dort wurden von einem Arbeiter zuerst "Arbeitsdisziplin, Pünktlichkeit und Gewissenhaftigkeit" verlangt.

Tabelle 25

"Was kennzeichnet Ihrer Meinung nach einen guten Arbeiter?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Fachliches Können, Erfahrung	292	48,1	99	32,6	391	42,8
Disziplin; pünktlich, gewissenhaft, zuverlässig	158	26,0	71	23,3	229	25,2
Kameradschaftlichkeit; willig, ehrlich	90	14,9	55	18,1	145	16,0
Fleiß	25	4,1	31	10,2	56	6,2
Selbstständigkeit	42	6,9	11	3,6	53	5,8
Interesse an der Arbeit	-	-	24	7,9	24	2,6
Ich weiß nicht.	-	-	13	4,3	13	1,4
Keine Antwort	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=103,18; df=6, p<0.001)

Sowohl zu niedrige Arbeitsleistung als auch überhöhter Einsatz dämpften das Selbstgefühl und verursachten Konflikte. Selbstbewußtsein und Geltung korrelierten keineswegs positiv mit hoher Normerfüllung oder Auszeichnungen.

Auch in der weiteren Einschätzung zeichnen sich zwischen beiden Gruppen Unterschiede ab. So nannten Helfer "Kameradschaftlichkeit und Fleiß" häufiger als Gelernte.

Während keiner aus der Gruppe I "Interesse an der Arbeit" erwähnte, forderten es in Gruppe II fast 8 %. Andererseits schätzten Facharbeiter "Selbständigkeit" höher als Helfer. - In den Antworten dominierten jeweils spezifische Eigenschaften, die von den Gruppenmitgliedern gefordert wurden.

Über ein Viertel der Monteure verlangte von einem guten Arbeiter Zuverlässigkeit und Disziplin. Die hohe Wertschätzung dieser Eigenschaften bekundet auch ihre Haltung gegenüber Bummelanten.

Tabelle 26

"Was sagen Sie zu einem Kollegen, der im Monat drei volle Arbeitstage bummelt?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Das ist schlecht.	343	56,5	109	36,1	452	49,6
Muß bestraft werden	105	17,3	48	15,5	153	16,8
Keine Antwort	62	10,2	72	23,7	134	14,7
Nichts	49	8,1	68	22,4	117	12,8
Aus der Brigade rauswerfen	48	7,9	7	2,3	55	6,1
Aus dem Betrieb entlassen	-	-	-	-	-	-
Keine Antwort	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=85,45; df=4, p<0.001)

Fachliche Reputation, Disziplin und Zuverlässigkeit nannten 74,1 % der Fach- und 55,9 % der Hilfsarbeiter als Kennzeichen eines guten Arbeiters - Charakteristika, die mit notorischer Bummelei nicht vereinbar sind. Arbeitsbummelei verurteilten über 80 % der Gruppe I, hingegen nur rund 54 % der Ungelernten. Dabei forderten Facharbeiter härtere Sanktionen. Für "keine Antwort" und "nichts" entschieden sich 18,3 % der Gelernten und 46,1 % der Helfer.

Die größere Toleranz der Hilfsarbeiter war charakteristisch für ihr Leitbild, das von den Vorstellungen der Stammonteure signifikant abwich.

Die Einstellung zur Arbeitsdisziplin ist kein Gradmesser "sozialistischen Bewußtseins". Nicht der Inhalt einer neuen Arbeitsmoral, sondern die traditionelle Wertschätzung von Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit ging in die Gruppennormen ein. Durch fehlende Kollegen verliert ein gut eingespieltes Arbeitsteam so an Effektivität, daß die Mehrbelastung nicht durch zunehmende Verdienstmöglichkeiten ausgeglichen wird.

Fassen wir einige Faktoren zusammen, die auf das Selbstbewußtsein der Montagearbeiter wirkten:

- Spürbarer Mangel an Fachmonteuren
- Die nur schwer zu automatisierende Montagearbeit verleiht dem Monteur das Gefühl, auch in Zukunft unentbehrlich zu sein.
- Die Anforderungen der Montage an Selbstdisziplin und Leistungsvermögen sowie Entbehrungen und Gefahren verursachen hohe Fluktuation. Die Minderwertigkeitsgefühle von Helfern, die der Montage nicht gewachsen sind, tragen zur Verstärkung des Selbstbewußtseins der Anpassungsfähigen bei.
- Montagearbeit ist durch Dispositionsfreiheit, laufenden Wechsel der Arbeitsobjekte, vielseitige Tätigkeit und Distanz zur Kontrolle gekennzeichnet.
- Damit verbunden ist ein weiter Erfahrungshorizont (u. a. durch Kontakt zu vielen Menschen infolge beruflicher und territorialer Mobilität).

- Der Monteur arbeitet mit modernen Technologien an der Verwirklichung oft propagierter technischer Großprojekte.
- Nicht zuletzt erhöht das bessere Einkommen das Selbstbewußtsein dieser Arbeiterschicht.
- Die Möglichkeit, mit der Kündigungsdrohung empfindlichen Druck nach oben ausüben zu können, verleiht dem Montagearbeiter Sicherheit. Sie ist sein wirksamstes Mittel der Selbstbehauptung.⁽¹⁾ Im Gegensatz zu anderen Betrieben kann selbst der raffinierteste Kaderleiter niemanden (es sei denn, Gerichtsbeschuß zur Bindung an das Werk läge vor) zwingen, auf Montage zu bleiben.

Aus all dem resultiert eine Sonderstellung des Industriebauarbeiters, der zudem noch Träger der wichtigsten Investitionsvorhaben ist.

In Filmen, Romanen, Liedern und Gedichten als Erbauer des Sozialismus gefeiert, gelang es der SED nicht, das ausgeprägte Standesbewußtsein dieser Schicht ideologisch zu fundieren. So konzentrierte sich die Partei beim Bauarbeiter schließlich auf Leistungssteigerung.²

¹ Vgl. H. Schlüter: Fluktuation, in: Warum Arbeitskräfte wechseln? Düsseldorf 1960, S. 57.

² Vgl. H. Rudolph: Die DDR-Gesellschaft - eine deutsche Möglichkeit? In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, v. 21. Mai 1970, S. 11 f.

III. FACHLICHE AUSBILDUNG

1. Berufswunsch und Praxis

Im Artikel 25 (1) der DDR-Verfassung heißt es:

"Jeder Bürger der DDR hat das gleiche Recht auf Bildung. Die Bildungsstätten stehen jedermann offen. Das einheitliche sozialistische Bildungssystem gewährleistet jedem Bürger eine kontinuierliche sozialistische Erziehung, Bildung und Weiterbildung."(1)

Abgesehen von der Tatsache, daß dem Bürger nur eine "sozialistische" Bildung zugestanden wird,² besteht doch eine erhebliche Divergenz zwischen Verfassungsrecht und Wirklichkeit. In Artikel 26 (1) wird die proklamierte Chancengleichheit schon eingeschränkt, indem Bildung außer vom Leistungsprinzip auch von "... der sozialen Struktur der Bevölkerung"³ abhängig gemacht wird.⁴ Grad der Identifizierung mit dem Parteiregime und gesellschaftliche Herkunft sind noch immer Kriterien für die Zulassung zum Studium.⁵

¹ Verfassung der DDR vom 6. April 1968, Artikel 25 (1)

² Vgl. D. Storbeck: Soziale Strukturen in Mitteldeutschland, in: Wirtschaft und Gesellschaft in Mitteldeutschland, Berlin 1964, Bd. 4, S. 75.

³ Verfassung der DDR vom 6. April 1968, Artikel 26 (1)

⁴ Vgl. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Artikel 12 (1) "Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz geregelt werden."

⁵ Vgl. K. W. Fricke: Selbstbehauptung und Widerstand in der Sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, Bonn und Berlin 1966, S. 71. - A. Riklin u. K. Westen: Selbstzeugnisse des SED-Regimes, Köln 1963, Bd. 1, S. 75 f.

Die Steuerung der beruflichen Entwicklung durch den Staat engt den Spielraum der subjektiv möglichen Entscheidungen ein. Erst später zeigt die Unzufriedenheit mit der Tätigkeit, daß viele Schüler in eine Richtung gedrängt wurden, die ihren Interessen widersprach. "Berufswünsche" zu erzeugen, die den Kaderbedarfsplänen der örtlichen Wirtschaft angepaßt sind,¹ ist Aufgabe der "Berufsorientierung". Dabei bleiben persönliche Präferenzen und Neigungen oft unberücksichtigt.

Auch von den befragten Montagearbeitern erlernten über 81 % einen anderen als den begehrten Beruf. Signifikant ungünstiger schneiden die Helfer ab. Nur etwa 8 % von ihnen, jedoch fast 20 % der Fachmonteure wurde der

Tabelle 27

"Als Sie aus der Grundschule kamen, hatten Sie sicher einen Berufswunsch? Üben Sie diesen Beruf jetzt aus?"

Antwort	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein, einen anderen	480	79,1	262	86,2	742	81,5
Ja, ich übe ihn jetzt aus.	121	19,9	24	7,9	145	15,9
Unklar	6	1,0	18	5,9	24	2,6
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=19,54; \text{df}=1, p<0.001) \quad 2$$

¹ W. Lange u. G. Schneider: Berufsaufklärung und Berufsorientierung der Schüler, in: Pädagogik, Berlin O. 1963, Nr. 9, S. 772.

² Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar" nicht berücksichtigt wurde.

Berufswunsch erfüllt. Abgeschlossene Ausbildung und erfüllter erster Berufswunsch korrelieren mit $\Phi_{\text{Korr}}=0,49$. Ein Teil der Ungelernten begründete den Status damit, daß ihnen die zugewiesene Lehrstelle nicht gefiel. Sie arbeiteten deshalb lieber als Hilfskraft und versuchten, sich für die angestrebte Tätigkeit zu qualifizieren.

Die Folgen des Konflikts zwischen Berufswunsch und ausgeübter Tätigkeit, die sich nicht zuletzt in geringer beruflicher Konstanz zeigen, blieben auch dem Parteiregime nicht verborgen. Schon seit Jahren wenden sich kritische Stimmen gegen die starre Berufslenkung und Tendenzen, schon im Kindergarten die Berufsfindung zu forcieren.¹

Aber auch konservative Autoren sind noch immer stark vertreten. Sie sehen in der Planerfüllung das alleinige Kriterium der Berufsberatung und verlangen, indem sie sich auf objektive ökonomische Gesetze berufen, die Einschränkung der freien Arbeitsplatzwahl mit den Mitteln des Rechts.²

2. Berufliche Entwicklung

Die Monteure lernten entweder einen Beruf oder begannen gleich nach der Schulentlassung als Hilfsarbeiter. Etwa ein Drittel der Ungelernten erreichte nur den Abschluß der sechsten oder siebten Klasse.

¹ Vgl. H. Vogt: Berufsvorbereitung und Berufsorientierung im polytechnischen Unterricht, in: Deutschland Archiv, Köln 1968, H. 7, S. 687.

² Vgl. M. Röthel u. M. Schmidt: Ergebnisse der Probleme der Berufsberatung und Nachwuchslenkung 1966, in: Berufsbildung, Berlin O. 1967, Nr. 2, S. 68. - H. Aberspach: Ursachen und Kosten der Arbeitskräftefluktuation in der sozialistischen Industrie der DDR und die sich bei ihrer Bekämpfung ergebenden Beziehungen zwischen der materiellen Interessiertheit und dem sozialistischen Recht, Berlin O., Wirtschaftswiss. Diss. 1964, S. 207.

Das Ziel fast aller Bauleute war die nächste Lohngruppe. Hohe Fluktuation, steigende Investitionen und betriebliche Förderung der Ausbildung beschleunigten den Aufstieg. Die günstigen Entwicklungsmöglichkeiten in den Montagebetrieben bestätigt die folgende Tabelle. Vom

Tabelle 28

"Mit welcher Lohngruppe fingen Sie in diesem Betrieb an?"

"Als was arbeiten Sie jetzt und in welcher Lohngruppe?"

Lohngruppen	I/II Bei der Einstellung		I/II Beim Interview		I/II Differenz
	abs.	%	abs.	%	%
3 und 4	487	53,5	302	33,2	- 20,3
5	389	42,7	344	37,8	- 4,9
6	23	2,5	137	15,0	+ 12,5
7	12	1,3	128	14,0	+ 12,7
Total	911	100,0	911	100,0	

Zeitpunkt der Einstellung bis zum Interview ($\emptyset = 1,5$ Jahre) gelangte über die Hälfte der Arbeiter in eine höhere Lohngruppe; der Durchschnitt stieg von 4,2 auf 5,1. Der Mangel an Fachkräften zwang die Unternehmen, ihre Arbeiter intensiv und gefächert auszubilden. Rund 36 % der Gruppe I und 52 % der Gruppe II qualifizierten sich. Wer von den Ungelernten die ersten Monate durchhielt, bestand in der Regel auch die Angelerntenprüfung, die später - bei konstanter Normerfüllung - zum Aufrücken in Stufe 5 berechnigte.¹

¹ Vgl. H. Schulze: Perspektive und Qualifikationsentwicklung angelernter Arbeitskräfte, Teil II, in: Berufsbildung, Berlin O. 1967, Nr. 1, S. 14.

Dieser Ausweis (A 4) galt allerdings nur in der Firma, die ihn ausstellte. Deshalb bemühten sich die Angelernten um das Facharbeiterzeugnis. Neben ihrer "Unabhängigkeit" erwarben sie damit auch die Voraussetzung für die Einstufung in die Lohngruppen 6 und 7. Etwa 15 % der Stammmonteure belegten Kurse, um Zusatzprüfungen abzulegen,

Tabelle 29

"Stehen Sie zur Zeit in Qualifizierung?"

Antworten	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	340	56,0	109	35,8	449	49,3
Ja	218	35,9	158	52,0	376	41,3
Unklar	49	8,1	37	12,2	86	9,4
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=29,44; \text{df}=1, p<0.001) \quad 1$$

die Tätigkeiten der Stufen 6 und 7 ermöglichten.² Die verbleibenden 21 % strebten den Facharbeiterbrief (z. T. auch den zweiten) an. Bei denen, die sich nicht offiziell

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar" nicht berücksichtigt wurde.

² Z. B. Schaltberechtigungen und Rohrschweißerprüfungen. Die Arbeiten werden nach Tätigkeitsmerkmalen, die den Lohngruppen zugeordnet sind, klassifiziert. Erst Zusatzprüfungen, die sich in den Berufen unterscheiden, ermöglichen den Aufstieg in die Stufen 6 bis 8.

qualifizierten, handelte es sich durchweg um Facharbeiter und unentschlossene Helfer.

Daß mit der Qualifikation die Beteiligung am betrieblichen Vorschlagswesen¹ zunimmt - wie G. HUTH feststellt -², ließ sich bei den Monteuren nicht nachweisen. Im Gegenteil: Während der Ausbildung unterbreiteten die Ungelernten zwar zahlreiche Vorschläge, nach der Prüfung geschah das jedoch nur noch selten.

In Zukunft wollten sich etwa drei Viertel der Befragten qualifizieren -³ ein Indiz für ihre grundsätzliche Aufgeschlossenheit gegenüber beruflicher Weiterbildung.

Tabelle 30

"Haben Sie die Absicht, sich in den nächsten drei Jahren zu qualifizieren?"

Absicht	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ja	425	70,0	232	76,3	657	72,1
Ich weiß noch nicht	110	18,2	48	15,8	158	17,4
Nein	72	11,8	24	7,9	96	10,5
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=4,77; df=2, p<0.10)

¹ Verbesserungsvorschläge werden in den VEB unter dem Begriff "Neuererbewegung" als "Masseninitiative der Werktätigen" zur Steigerung der Arbeitsproduktivität propagiert.

² G. Huth: Warum lernt der Mensch? In: Neues Deutschland, Berlin O., v. 29. Oktober 1964, S. 5B.

³ Vgl. D. Fitzner: Zum Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte in der sozialistischen Industrie, in: Berufsbildung, Berlin O. 1967, Nr. 11, S. 532.

Das in Lehrgängen erworbene praktische Wissen reichte allein nicht aus. Erst angemessene Erfahrung machte den ausgelernten, geprüften Facharbeiter zu einem vollwertigen Monteur. Um das Bild zu präzisieren, fragten wir nach der dazu notwendigen Baustellenpraxis. Entsprechend dem erreichten Stand der Ausbildung, wichen die Meinungen beider Gruppen signifikant voneinander ab. Während Helfer glaubten, in durchschnittlich 1,9 Jahren hinreichend ausgebildet und erfahren zu sein, betrachteten

Tabelle 31

"Nach wieviel Zeit Baustellenarbeit kann man von einem richtigen Monteur sprechen?"

Als notwendig erachtete Baustellenpraxis in Jahren	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1	25	4,1	85	28,0	110	12,1
2	233	38,4	163	53,6	396	43,5
3	181	29,8	50	16,4	231	25,4
4	48	7,9	6	2,0	54	5,9
5	72	11,8	-	-	72	7,8
6 - 7	36	6,0	-	-	36	4,0
8 und mehr	12	2,0	-	-	12	1,3
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=192,58; df=6, p<0.001)

Facharbeiter die berufliche Entwicklung eines Monteurs erst nach 3,2 Jahren als abgeschlossen. Das Maximum der Entscheidungen liegt bei zwei, der Gesamtdurchschnitt

bei 2,7 Jahren und entspricht durchaus der Realität. Ein Vergleich der Betriebszugehörigkeit¹ mit der von den Befragten als unumgänglich angesehenen Montagepraxis zeigt eine bemerkenswerte Übereinstimmung. Der folgende Auszug macht das deutlich:

	I	II
Über drei Jahre Baustellenpraxis hielten für erforderlich	27,7 %	2,0 %
Über drei Jahre sind im Betrieb	32,2 %	2,0 %

Die für einen "richtigen Monteur" als notwendig erachtete Dienstzeit nahm in Abhängigkeit von der eigenen Praxis zu. Unter diesem Aspekt gab es im Selbstverständnis der Fach- und Hilfsarbeiter nur geringe Unterschiede. Nach Ansicht der Gelernten waren jedoch die Hilfskräfte noch weit vom Niveau eines versierten Monteurs entfernt.

Bis zu einem gewissen Grad spiegeln die Antworten der Stammmonteure die lange Ausbildung im Industriebau wider; während die Angaben der Helfer mehr der Anlernzeit in stationären Betrieben entsprechen, aus denen sie vor kurzem abgewandert waren.

So betrug z. B. 1955 die Ausbildungszeit in den Ford-Werken:

bei 43 % der Beschäftigten nicht mehr als einen Tag,

" 36 % = 1 bis 8 Tage,

" 6 % = 1 bis 2 Wochen,

" 14 % = einen Monat bis zu einem Jahr und

" 1 % = ein bis sechs Jahre.²

¹ Siehe Tabelle 88.

² Fachberichte der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis m.b.H., Düsseldorf Februar 1956, S. 5.

3. Einstellung zur Qualifizierung

Der humanistische Bildungsbegriff entspricht weder dem Denken der Bauleute noch den Intentionen des "Arbeiter- und Bauernstaates". Während das vielgebrauchte Schlagwort "Qualifizierung"¹ vom Monteur nur zweckbestimmt, als dem Aufstieg in die höhere Lohngruppe oder der Entlastung dienend, verstanden wird, bedeutet es im offiziellen Sprachgebrauch "gesellschaftlicher Auftrag", der vom einzelnen infolge seiner vermeintlichen Interessenidentität mit dem Staat erfüllt werden soll.²

"Know - how" und sofortige Effizienz sind die erklärten Ziele der "praxisnahen", auf materieller Interessiertheit beruhenden sozialistischen Erziehung und Bildung.

Während die Grundschule ein relativ ausgeglichenes Wissensniveau vermittelte, wirkten Berufsausbildung und Eigeninitiative einer weiteren Nivellierung entgegen.

Nach den Gründen ihrer Qualifizierung gefragt, unterschied sich die Antwortverteilung bei Gelernten und Ungelernten signifikant. Mit der Qualifikation stiegen die Anforderungen an den Befriedigungswert der Arbeit.

¹ Vgl. Der Große Duden, Leipzig 1969, unter Qualifizierung. - H. H. Reich: Sprache und Politik, München 1968, S. 186.

² Vgl. J. H. Knoll u. H. Siebert: Erwachsenenbildung - Erwachsenenqualifizierung, Heidelberg 1968, S. 36 ff. - F. Edding: Ökonomie des Bildungswesens, Freiburg 1963, S. 87.

Tabelle 32

"Warum wollen Sie sich beruflich weiterbilden?" Oder:

"Warum haben Sie sich bereits beruflich weitergebildet?"

Angestellte Weiterbildungsgründe	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Höherer Verdienst	252	41,5	206	67,7	458	50,3
Bessere Aufstiegs- chancen, interessan- tere Arbeit	324	53,4	37	12,2	361	39,6
Mehr Ansehen, Prestige	25	4,1	24	7,9	49	5,4
Wunsch nach physisch leichterer Arbeit	6	1,0	37	12,2	43	4,7
Um besser arbeiten zu können	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=173,58$; $df=3$, $p<0.001$)

So dominierten bei Helfern finanzielle Beweggründe; interessante Tätigkeit jedoch gaben nur 12,2 % gegenüber 53,4 % der Facharbeiter an.

Hilfsarbeit zählt im Industriebau nur wenig. Rund 8 % der Gruppe II, hingegen 4 % der Gruppe I wollten ihr Ansehen durch Weiterbildung aufwerten. In der Differenz spiegelt sich nicht nur das geringere Prestige der Ungelernten, sondern auch ihr stärker entwickeltes Geltungs-

bedürfnis (Kompensationsstreben). POPITZ u. a. resümieren dazu:

"Der Mangel an der notwendigen technischen Fähigkeit wirkt sozial diskriminierend, und zwar nicht nur im Sinne eines relativen Verlustes an sozialem Prestige, sondern grundlegend und unwiderruflich mit der Konsequenz des Entzuges der sozialen Anerkennung und des Verlustes der Gleichwertigkeit."(1)

Ein Prozent der Fach- und 12,2 % der Hilfsarbeiter strebten durch Qualifizierung eine physisch weniger anstrengende Tätigkeit an. In der Proportion drückt sich der höhere körperliche Kraftaufwand für Hilfs- und Transportarbeiten aus.

Ansporn zur Weiterbildung erhielten die Monteure überwiegend von Freunden, Kollegen und Familienangehörigen.

Tabelle 33

"Wer hat Sie zur Weiterbildung gewonnen?"

Antwort- vorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Niemand	260	42,8	55	18,0	315	34,6
Freund, Kollege	133	22,0	76	25,0	209	22,9
Vorgesetzte: Brigadier, Meister, Bauleiter, Kaderinstrukteur	124	20,4	37	12,1	161	17,7
Eltern, Geschwister, Verwandte	78	12,8	47	15,5	125	13,7
Unklar	6	1,0	71	23,4	77	8,4
Frage trifft nicht zu.	-	-	18	6,0	18	2,0
Betriebsakademie	6	1,0	-	-	6	0,7
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=263,12; df=6, p<0.001)

¹ H. Popitz et al.: Technik und Industriearbeit, Tübingen 1964, S. 213.

Über 15 % der Ungelernten wurden wahrscheinlich von den Eltern zur Ausbildung angehalten.

Mit "unklar" votierten auch Helfer, die nicht an Lehrgängen teilnahmen und von der Fortbildung keine bzw. nur vage Vorstellungen hatten.

Während mit Qualifikation und Montagedienstzeit die Anregung zur beruflichen Ausbildung durch Kollegen, Freunde und Angehörige abnahm, erhöhte sich die Einwirkung des Betriebes.

Die Kaderleitungen delegierten, um Kosten zu sparen, nur solche Arbeiter zu Lehrgängen, deren Verhalten darauf schließen ließ, daß sie in der Firma bleiben würden. Persönliche Gespräche der Vorgesetzten mit den Monteuren waren erfolgreicher als die offizielle Werbung der Betriebsakademie.

Die Befragten schätzten das betriebliche Bildungssystem recht positiv ein. Fast doppelt soviel Fach- (44 %) wie Hilfsarbeiter (23 %) waren damit zufrieden. Immerhin gaben 8,2 % der Ungelernten und 2,5 % der Gelernten an, daß sie auf Montage gingen, um einen Beruf zu lernen. Die Werbemedien hatten als Vorzug des Industriebaus insbesondere die Weiterbildungsmöglichkeiten gepriesen. Nunmehr wünschten vornehmlich Helfer präzise Informationen über Möglichkeiten, Termine und Anforderungen. Ihnen dauerten die Lehrgänge, womit sie den Aufstieg in die nächste Lohngruppe meinten, zu lange.

Vielseitigere und bessere Ausbildung forderten 14 % der Stamm-, jedoch nur 5 % der Hilfsmonteure. Die Qualifizierung war vor allem den anspruchsvolleren Facharbeitern zu betriebspezifisch ausgerichtet, wodurch ihre Mobilität eingeschränkt wurde.¹ Helfer konnten ihre Kurse nur selten in anderen Betrieben weiterführen.

¹ Vgl. K. M. Bolte: Sozialer Aufstieg und Abstieg, Stuttgart 1959, S. 8.

Tabelle 34

"Was halten Sie in Ihrem betrieblichen Qualifizierungssystem für änderungsbedürftig?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ist so schon in Ordnung	267	44,0	70	23,0	337	37,0
Schneller, geht zu langsam	99	16,3	120	39,5	219	24,0
Möglichkeiten besser erläutern	114	18,8	96	31,5	210	23,1
Zuwenig Möglichkeiten	49	8,1	9	3,0	58	6,4
Bessere Qualität der Ausbildung	36	5,9	6	2,0	42	4,6
Unklar	36	5,9	3	1,0	39	4,3
Bewerber sorgfältiger auswählen	6	1,0	-	-	6	0,6
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=113,43$; $df=6$, $p<0.001$)

12 % der Gruppe I und 8 % der Gruppe II lehnten eine weitere Qualifizierung ab. Nach ihren Gründen befragt, ergibt sich das folgende Bild:

Tabelle 35

"Warum nehmen Sie in Zukunft nicht an der Weiterbildung teil? Was hindert Sie daran?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ich habe mich schon qualifiziert.	34	47,3	3	12,5	37	38,6
Meine Qualifikation genügt für meinen Arbeitsplatz.	16	22,3	2	8,3	18	18,8
Mit mir hat noch niemand gesprochen.	8	11,1	7	29,2	15	15,6
Zu lange Arbeits-, Fahr- und Wegezeit	8	11,1	4	16,7	12	12,5
Ich bin zu alt; gesundheitlich nicht fähig.	5	6,8	2	8,3	7	7,3
Die Lehrgänge liegen außerhalb der Arbeitszeit.	1	1,4	2	8,3	3	3,1
Die Anforderungen sind mir zu hoch.	-	-	3	12,5	3	3,1
Unterkunft ist zum Studium schlecht geeignet.	-	-	1	4,2	1	1,0
Unklar	-	-	-	-	-	-
Keine Antwort	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Total	72	100,0	24	100,0	96	100,0

50 Facharbeitern in den Lohngruppen 6 und 7 genügte die Qualifikation, bei den Helfern waren es nur fünf. 26 Monteure nannten Hinderungsgründe und 15 sprechen von unzureichender Information.

Trotz Werbung waren die Arbeiter nur in Ausnahmefällen an einem Fach- oder Hochschulstudium interessiert. Ihre Informationswünsche zeigten, daß beruflicher Aufstieg ausschließlich auf Stufen der Facharbeiterausbildung bezogen wurde. Nicht, daß sich die Monteure als minderbegabt einschätzten; sie hatten vielmehr den Wunsch, keine (zeitweilige) Einbuße an Konsum und persönlicher Freiheit zu erleiden.¹ Brigadier- und Meisterposten besaßen für die Arbeiter kaum Anziehungskraft. Die Rolle des Jungingenieurs auf den Baustellen - und in diese Lage projiziert sich der Monteur, wenn er ein Studium erwägt - erschien nicht als verlockend.

Die hohe Fluktuation im Führungsbereich, von den Bauleuten aufmerksam verfolgt, steigerte das an sich schon ausgeprägte Selbstbewußtsein der Fachmonteure und führte zu einer gewissen Zufriedenheit mit dem eigenen Los. Die Industriebauarbeiter wußten, daß sie sich immer noch am meisten erlauben konnten, ohne daß ihnen Sanktionen drohten.²

¹ Vgl. S. Korn: Über die Einstellung des Arbeiters zum Studium, in: Zeitschrift für Markt- und Meinungsforschung, Saarbrücken 1957/58, H. 1, S. 252 ff. - S. Grimm: Die Bildungsabstinenz der Arbeiter, München 1966, S. 22. - J. Mitpass et al.: Einstellungen der Industriearbeiterschaft zu höherer Bildung, Ratingen 1965, S. 63.

² Vgl. V. G. Blücher: Industriearbeiterschaft in der Sowjetzone, Stuttgart 1959, S. 32. - P. C. Ludz: Entwurf einer soziologischen Theorie totalitär verfaßter Gesellschaft, in: Studien und Materialien zur Soziologie der DDR, Köln und Opladen 1964, S. 48.

Fassen wir zusammen: Qualifizierung assoziierten die Monteure mit höherer Lohngruppe, interessanter Tätigkeit, Ansehen, Mitsprache bei Umsetzungen u. a. Vergünstigungen. Fast jeder stand irgendwie in Qualifizierung, um eine Urkunde als Voraussetzung für seinen Aufstieg zu erwerben. A. KLEIN kritisierte diese in der DDR weitverbreitete Einstellung. Er schreibt:

"Sehr oft wird, nicht zuletzt von leitenden Kadern, die Meinung vertreten, daß mehr oder minder jede Qualifizierung eine Qualifizierung für eine höhere Lohngruppe, eine höhere Funktion oder einen anderen Arbeitsplatz bedeutet. Selten wird die Qualifizierung als eine Qualifizierung für die augenblickliche Tätigkeit beziehungsweise für die wachsenden Anforderungen, die an die gegenwärtige Tätigkeit gestellt werden müssen, gesehen. Zu oft noch wird Qualifizierung gleichgesetzt mit Erhöhung des Lohnes, des Gehaltes, mit der Veränderung des Arbeitsplatzes."(1)

Anders ausgedrückt heißt das: Den Weiterbildungsbemühungen liegen keine ideologischen Motive zugrunde. Ideologische Aspekte - wie sie G. HUTH nachzuweisen versucht -² fanden sich auf den Baustellen nicht einmal im Führungsbereich.

4. Bildungs- und Fertigkeitsunterschiede

Das intellektuelle Niveau der einzelnen Berufe wich stark voneinander ab,³ das motorische jedoch nicht. Dagegen war der durchschnittliche Leistungsabstand von

¹ A. Klein: Zu Fragen der Leitungstätigkeit, in: Soziologie und Praxis, Berlin O. 1965, S. 101.

² G. Huth: Warum lernt der Mensch? In: Neues Deutschland, Berlin O., v. 29. Oktober 1964, S. 5B.

³ So liegen z. B. Niveau und Dauer der Ausbildung von BMSR-Technikern oder Betriebselektrikern erheblich über dem von Isolierern oder Betonwerkern. Mit Recht weist T. SCHARMANN auf die unbefriedigende Systematisierung der Berufsbilder und Berufssystematiken unter sozialpsychologischem Gesichtspunkt hin. Siehe T. Scharmann: Arbeit und Beruf, Tübingen 1956, S. 82.

Fach- zu Hilfsarbeitern sowohl im theoretischen als auch im praktischen Bereich gleichermaßen ausgeprägt.

Das Gefälle in den motorischen Fertigkeiten zwischen Gelernten und Ungelernten wurde durch den chronischen Mangel an Werkzeugen noch verstärkt. Die Stammmonteure überließen den Helfern nur die ältesten Modelle. Dadurch im Gebrauch moderner Technik weniger geübt, waren die Hilfskräfte von anspruchsvolleren Arbeitsgängen ausgeschlossen.

Im Gegensatz zum stationären Betrieb, wo die Arbeiter auf wiederkehrende Bewegungen und Reaktionen trainiert werden, bildeten sich unter den wechselnden Bedingungen der Montage dynamische Stereotype von hoher Plastizität.¹ Die vielseitigen Bewegungserfahrungen erhöhten die motorische Lernfähigkeit.

Auf dem Bauplatz kooperierten ungelernte Gelegenheitsarbeiter mit erfahrenen Spezialisten, die nicht selten einen zweiten Beruf beherrschten. So berichtete z. B. ein Klempner der Lohngruppe 7, der über ein Jahr in Indonesien als DDR-Monteur eingesetzt war, wie er unter primitiven Verhältnissen nicht nur Blech formte, Kessel schweißte, Rohre und Kabel verlegte, Kraftfahrzeuge reparierte, sondern auch elektrische Schalt- und Regelanlagen installieren mußte.²

Da in den Montagefirmen je nach Technologie und Produktionsprogramm bestimmte Berufsgruppen vorherrschen, bestehen zwischen den Betrieben z. T. ausgeprägte Unterschiede im durchschnittlichen Ausbildungsniveau der Monteure. Das zeigt sich auch in der Proportion von Fach- zu

¹ Vgl. A. Z. Puni: Abriß der Sportpsychologie, Übers. aus dem Russ., Berlin O. 1961, S. 79 ff.

² Vgl. H. Schwiebert u. G. Perschke: Berufsbild: Montage-Facharbeiter, in: Junge Welt, Berlin O., v. 20./21. März 1965, Beilage. Insofern trifft ihre Behauptung zu, daß der Montagefacharbeiter "das Wissen und die Fertigkeiten eines Monteurs, Technikers, Betonspezialisten, Maschinisten, Elektrikers, Statikers und Schweißers ..." in sich vereinigt.

Hilfsarbeitern. So erfordert z. B. der Kraftwerkrohrleitungs- und Kesselbau hochqualifizierte Schweißer¹ und Rohrschlosser. Da fast alle Fertigkeiten mit der Lohngruppe 5 beginnen, lassen sich Hilfskräfte nur in beschränktem Umfang einsetzen. Ein Beispiel dafür ist die Montagefirma VEB Industrie- und Kraftwerksrohrleitungen Bitterfeld, deren Lohngruppenverteilung wir unserer Stichprobe gegenüberstellen. Bei einem Lohngruppendurchschnitt von 5,5 (Stichprobe 5,1) entfällt auf sechs

Tabelle 36

Lohngruppenverteilung: Stichprobe - VEB Industrie- und Kraftwerks-Rohrleitungen Bitterfeld (1966)

Lohngruppe	Montagearbeiter				Differenz
	Stichprobe		VEB IKR-Bitterfeld		
	abs.	%	abs.	%	
3 und 4	302	33,2	190	14,2	- 19,0
5	344	37,8	540	40,3	+ 2,5
6	137	15,0	355	26,5	+ 11,5
7	128	14,0	255	19,0	+ 5,0
Total	911	100,0	1.340	100,0	

Facharbeiter ein Helfer (Stichprobe 2 : 1). Die höchste Differenz (11,5 %) bei den Gelernten zeigt die Lohngruppe 6.

¹ Schweißer von Hochdruckrohren und -kesseln mußten sich regelmäßigen Leistungstests unterziehen. Sank die Qualität der Schweißnähte unter den geforderten Standard, so wurde der Leistungsnachweis nicht erneuert, d. h., der Arbeiter durfte nur noch Tätigkeiten bis zur erreichten Güteklasse ausführen.

Umgekehrt verhält es sich - um nur ein Beispiel zu nennen - mit dem VEB Industrie-Isolierungen Leipzig. Dort überwiegt "einfache" Tätigkeit; die Proportion von Fach- zu Hilfsmonteuren betrug in den Jahren 1964 bis 1966 = 1 : 8.¹ Allerdings hatte das auch andere Ursachen: Die rasche Expansion der Isolierbetriebe verschärfte den Mangel an Klempnern und Isolierern, so daß zunehmend Berufsfremde eingestellt werden mußten.²

Wir gingen davon aus, daß Bildungs- und Fertigungsunterschiede das Leistungsniveau der Arbeiter bestimmen. Über die tatsächliche Normerfüllung entschied aber nicht die Grenze individueller Fähigkeit, sondern das Leistungsvermögen der Gruppe unter den Bedingungen der "teamartigen Kooperation".³

Exzessives Leistungsstreben - wie beim Produzenten in Einzel- oder Gruppenakkord - ließ sich bei den Monteuren nicht beobachten.

¹ Das Optimum lag in der Isolierindustrie bei etwa 2 : 1.

² Es gab für die Kaderleitungen nur zwei Gründe, einen Bewerber zurückzuweisen: a. wenn der Betriebsarzt "zur Montage untauglich" attestierte (u. a. bei Epilepsie, akuter Kreislaufschwäche, TBC, bestimmten Allergien, hochgradiger Kurzsichtigkeit und starker physischer Schwäche) und b. wegen Sperrung von der Montage (aus politischen Gründen Vorbestrafte sind oft nicht von der Abteilung Inneres für die Montage freigegeben).

³ H. Popitz et al.: Technik und Industriearbeit, Tübingen 1964, S. 66 f.

IV. DAS BETRIEBSKLIMA AUF DEN GROSSBAUSTELLEN

1. Begriffliche Abgrenzung

Bei dem Begriff "Betriebsklima" handelt es sich um ein Analogon aus dem Bereich der Meteorologie. Das Gemeinsame beider "Klimate" ist, wie P. ARMÉLIN feststellt:

"... ihre relative Verselbständigung gegenüber den Personen, die im Einflußbereich des jeweiligen Klimas leben."(1)

Gemeinsam ist den Begriffen fernerhin ihre Komplexität. Während jedoch die Witterungsverhältnisse ganz aus dem Wirken objektiver Naturgesetze resultieren, stellt sich das Betriebsklima auch als Ergebnis subjektiver Komponenten dar.

DAHRENDORF formuliert:

"'Betriebsklima' ist ein im strengen Sinn sozialpsychologischer Begriff; er bezeichnet Strukturen des betrieblichen Verhaltens, deren Regellaß und Verbindlichkeit zwischen institutionalisierten Rollenerwartungen und dem freien Handeln der Einzelpersonlichkeit liegen."(2)

L. v. FRIEDEBURG und H. KLUTH interpretieren Betriebsklima unter dem Aspekt inner- und außerbetrieblich verursachter Emotionen als Ergebnis der Übereinstimmung oder des Konflikts zwischen subjektiver Erwartung und objektiven

¹ P. Armélin: Zur Problematik des Betriebsklimas - Ergebnisse einer industriesoziologischen Untersuchung, in: Wirtschaftswissenschaft, Berlin O. 1965, Nr. 2, S. 239.

² R. Dahrendorf: Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1959, S. 74.

Bedingungen im Betrieb.¹ Der Definition L. v. FRIEDEBURG's, der diesen Begriff auf dem Hintergrund empirischer Untersuchungen analysierte, schließen wir uns an.

Generell kann zwischen dem Makroklima des jeweiligen Montagebetriebes und dem Mikroklima der einzelnen Baustellen, Bereiche und Brigaden unterschieden werden. Um unsere Befunde mit dem angestrebten "sozialistischen Betriebsklima" vergleichen zu können, ist eine Betrachtung des in der DDR verwendeten Begriffs notwendig.

HANISCH/STÜBER definieren:

"Das sozialistische Betriebsklima ist der Reifegrad der Übereinstimmung zwischen den praktisch herrschenden sozialen Beziehungen, zwischen den Werktätigen im sozialistischen Betrieb (Teilsystem) und den in den sozialistischen Produktionsverhältnissen (Gesamtsystem) objektiv bestimmten sozialen Anforderungen."(2)

Und P. ARMÉLIN bemerkt dazu:

"Betriebsklimaoptimierung bedeutet, in den Gruppen solche Einstellungen und Verhaltensweisen typisch werden zu lassen, die der durch die Produktionsverhältnisse geforderten Soll-Größe entsprechen."(3)

Erst wenn die Übereinstimmung individueller Interessen mit denen der Partei hergestellt sei, könne von einem positiven Betriebsklima gesprochen werden.⁴ Das wiederum

¹ L. v. Friedeburg: Soziologie des Betriebsklimas, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Frankfurt a. M. 1966, S. 19. - H. Kluth: Soziologie der Großbetriebe, in: Sammlung Pöschel, Stuttgart 1968, S. 99.

² R. Hanisch u. R. Stüber: Sozialistisches Betriebsklima als Leitungsaufgabe, in: Forum, Berlin O. 1964, Nr. 22, S. 6.

³ P. Armélin: Begriff, Faktoren und Ausdrucksformen des Betriebsklimas, in: Soziologie und Praxis, Berlin O. 1965, S. 74.

⁴ Vgl. P. Armélin: Zur Problematik des Betriebsklimas - Ergebnisse einer industriesoziologischen Untersuchung, in: Wirtschaftswissenschaft, Berlin O. 1965, Nr. 2, S. 239 f.

erzeuge neue sozialistische Normen für soziales Verhalten wie u. a.:

"Liebe zur Arbeit und zum Betrieb, Betriebsehre und Betriebstreue, Verantwortungsbereitschaft und andere echte sozialistische Leistungstriebskräfte." (1)

Auch R. WEIDIG sieht in der Interessenidentität die Grundlage sozialistischer Kollektivbeziehungen, deren Inhalt er in acht Punkten zusammenfaßt.² Dem normativen Gebrauch des Begriffes entspricht, daß - wegen möglicher "Bewußtseinsschwächen"³ der Werktätigen - kollegiale Beziehungen und subjektives Wohlbefinden keinesfalls von vornherein als Indikator für ein "gutes" Betriebsklima gedeutet werden. Somit kann ein nach westlichen Maßstäben vorzügliches Betriebsklima ein schlechtes "sozialistisches Betriebsklima" sein, wenn es den Normen der SED widerspricht.

Sehen wir, inwieweit die sozialistischen Regeln in die betriebliche Praxis umgesetzt wurden.⁴

2. Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit sei als emotionale Lage definiert, die habituell vorgeformt ist und in ihrem aktuellen Niveau durch die Erfüllung individueller Ansprüche an die Arbeit bestimmt wird. Je weniger das Anspruchsniveau mit der Arbeitswirklichkeit divergiert, desto

¹ R. Hanisch u. R. Stüber: Sozialistisches Betriebsklima als Leitungsaufgabe, in: Forum, Berlin O. 1964, Nr. 22, S. 7 f.

² R. Weidig: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit, Berlin O. 1969, S. 304.

³ Vgl. G. Möller: Deutsch von heute, Leipzig 1965, S. 25. In der Funktionärssprache hat das Wort "Bewußtsein" die Bedeutung "hohes sozialistisches Bewußtsein" erhalten.

⁴ Vgl. P.-B. Schulz: Gruppensoziologische und psychologische Elemente der Tätigkeit der Konfliktkommissionen, in: Staat und Recht, Berlin O. 1967, Nr. 1, S. 42 ff.

höher ist die Arbeitszufriedenheit. Sie entspringt aus unmittelbarem und gedanklich verarbeitetem Erleben von Tätigkeit, sozialem Status und weiteren damit in Zusammenhang stehenden Variablen. Abhängig von der Persönlichkeitsstruktur (Alter, charakterliche Eigenschaften, Bildungsniveau, Gesundheitszustand, Erfahrung, motorische Geschicklichkeit) wird die Arbeitszufriedenheit objektiv durch Inhalt, Anforderungen und Bedingungen der Arbeit sowie deren soziale Vergütung und Anerkennung determiniert.

Damit spiegelt die Arbeitszufriedenheit komplexe Beziehungen des einzelnen zur Umwelt wider.

C. v. FERBER spricht deshalb von einem "Stück persönlicher Biographie", das bei Erhebungen über die Arbeitsfreude offenbart werde.¹

Beginnen wir mit der Arbeitszufriedenheit, wie sie am Arbeitsplatz empfunden wurde. Über 50 % der Monteure

Tabelle 37

"Gefällt Ihnen Ihre jetzige Arbeit?"

Einschätzung	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Sehr gut	-	-	4	1,3	4	0,5
Gut	170	28,0	79	26,0	249	27,3
Mäßig	351	57,8	133	43,7	484	53,1
Schlecht	86	14,2	65	21,4	151	16,6
Unklar	-	-	23	7,6	23	2,5
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=68,12; df=4, p<0.001)

¹ C. v. Ferber: Arbeitsfreude, Stuttgart 1959, S. 21.

sagte die augenblickliche Tätigkeit im großen und ganzen zu. Gelernte votierten ausgeglichener und waren mit ihrer Beschäftigung zufriedener als Helfer. Bei den 7,6 % "unklar" handelt es sich um Ungelernte, die erst kurze Zeit auf der Baustelle waren.

SDRAWOMYSLOW/JADOW ermittelten von 2.665 Leningrader Arbeitern 40,9 % arbeitszufriedene und 15,7 % unzufriedene.¹ Auch hier ergab die Analyse von sechs Kontrollgruppen, daß sich unqualifizierte von qualifizierten Handarbeitern - unter letzteren vorwiegend Schlosser, Elektromonteure und Einrichter - diametral in der Arbeitszufriedenheit unterscheiden.

Die Monteure antworteten bei allgemeineren Themen - wie Arbeitsplatzwechsel, Arbeitsbedingungen, Baustelle und Betrieb - weniger positiv und häufiger unklar als auf die konkrete Frage nach der Zufriedenheit mit der augenblicklichen Tätigkeit. Ähnlich reagierten die Befragten in der russischen Untersuchung.²

Um die emotionale Färbung des Begriffes "Arbeit" auszumachen, wurde der folgende Kartentest vorgenommen:

¹ A. G. Sdrawomyslow u. W. A. Jadow: Erfahrungen aus einer konkreten Untersuchung des Verhältnisses zur Arbeit, übers. aus dem Russ., in: Gesellschaftswissenschaftliche Beiträge, Berlin O. 1964, Nr. 10, S. 1.020.

² Ebenda: Drei Fragen nach der Arbeitszufriedenheit ergaben bei einer Eliteauswahl russischer Arbeiter einen Anteil von 43,3 % (1.135) mit unbestimmter Meinung.

Tabelle 38

"Wenn Sie das Wort ARBEIT hören, woran denken Sie dann?"

Antwortvorgaben (Kartentest)	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Teils - teils	342	56,3	164	54,0	506	55,5
An etwas Unangenehmes	171	28,2	80	26,3	251	27,5
An etwas Angenehmes	37	6,1	30	9,9	67	7,4
Ich weiß nicht.	24	4,0	25	8,2	49	5,4
Ich antworte nicht.	33	5,4	5	1,6	38	4,2
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=18,23$; $df=4$, $p<0.01$)

Im Vergleich zu Tabelle 37 bewerteten die Monteure "Arbeit an sich" weniger positiv als ihre konkrete Tätigkeit. Besonders bei Gelernten war der abstrakte Begriff mit negativen Vorstellungen belastet, während Helfer ihn häufiger mit "angenehm" assoziierten. Vielleicht liegt ein Grund darin, daß Hilfskräfte das Wort "Arbeit" mehr als Fachmonteure mit Job und Konsum verbinden.

Bei der gegenwärtigen Beschäftigung liegen die Verhältnisse umgekehrt: Facharbeit wird mit interessantem Beruf gleichgesetzt; Hilfsarbeit bedeutet Mühe und geringe Anerkennung. Aber auch zwischen den Berufen zeigten sich in der Arbeitszufriedenheit typische Unterschiede. Eine Auszählung der Antworten von den Tabellen 37 und 38 ergab, daß Klempner gegenüber Isolierern, denen die Pein stechender Glaswolle zusetzte, positiver stimmten.

Über die Anlässe des Ärgers, die indirekt oder direkt auch auf die Arbeitsfreude einwirkten, gibt die folgende Tabelle Aufschluß.

Tabelle 39

"Worüber - gemeint sind betriebliche Dinge - haben Sie sich in der letzten Zeit am meisten geärgert?"
(Offene Frage)

Ärger über	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Lohnreklamationen, langes Warten auf Nachzahlungen, willkürliche Lohnänderungen, u. a.: Zuschläge, Miete, Wegegeld, Auslösung; Normen: "Erhöhung ohne unser Wissen ...", "Zeitnehmen hinter unserem Rücken ..." 257	42,3	107	35,2	364	40,0	
Arbeitsorganisation, Arbeitsvorbereitung, zu wenig und alte Werkzeuge und Maschinen; Material: "Schlecht oder nicht da ..." 165	27,2	17	5,6	182	20,0	
Langes Anstehen in den Geschäften und abends beim Einkaufen 95	15,7	60	19,7	155	17,0	
Lange, nichtbezahlte Heimfahrzeiten 42	6,9	45	14,8	87	9,6	
Willkürliche Umsetzungen auf andere Baustellen 36	5,9	50	16,4	86	9,4	
Streit mit den Kollegen 6	1,0	7	2,3	13	1,4	
Urlaubsversprechungen, z. B. in den Werbeannoncen 6	1,0	6	2,0	12	1,3	
Geringe Handlungsfreiheit -	-	6	2,0	6	0,7	
Mangelndes Vertrauen -	-	3	1,0	3	0,3	
Bis jetzt noch nicht geärgert -	-	3	1,0	3	0,3	
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=116,66$; $df=9$, $p<0.001$)

Die Verteilung der Antworten unterscheidet sich in beiden Gruppen signifikant. Der Ärger über betriebliche Angelegenheiten resultierte bei Gelernten und Ungelernten aus verschiedenen oder ungleich bewerteten Quellen.¹ Übereinstimmend herrschte Zorn über Manipulationen an Lohn und Norm.

Bezeichnend ist, daß über 27 % der Gruppe I, aber nur 5,6 % der Gruppe II die Arbeit als Ursache von Ärger nannten. Fachmonteure besaßen nicht nur eine in der längeren Baustellenpraxis geschulte Kritikfähigkeit, sondern sie fühlten auch ihr Fachwissen durch zurückgebliebene Technologie und schlechtes Material entwertet. Die minde-
re Distanz der Facharbeiter zum Produktionsprozeß führte jedoch neben Ärger auch zu Erfolgserlebnissen, die Helfer schwerlich aufweisen konnten. Für Ungelernte waren deshalb diese Faktoren weniger relevant. Eine verbesserte Arbeitsorganisation würde z. B. ihren niedrigen sozialen Status nicht aufheben. Hingegen sahen fast 40 % der Hilfsarbeiter in gestörten zwischenmenschlichen Beziehungen, betrieblicher Willkür u. ä. den Grund von Verdruß. Bei den Stammonteuren waren es dagegen knapp 15 %.

Historisch gesehen nahm die Arbeitsfreude und -zufriedenheit wahrscheinlich zu. Wegen methodologischer Abweichungen müssen diese Daten jedoch vorsichtig interpretiert werden. Insgesamt wird die Tätigkeit des Industriearbeiters intelligenzintensiver und interessanter.²

¹ Vgl. H. Bues: Die Stellung des Jugendlichen zum Beruf und zur Arbeit, Bernau bei Berlin 1926, S. 31. BUES leitet die Abstufungen in der Arbeitsfreude aus den Licht- und Schattenseiten der Berufe ab. Er schreibt: "83,8 % aller Boten, Beifahrer und Hausburschen sagen, daß ihnen ihre Tätigkeit an sich Freude mache. Auf der anderen Seite sind es nur 22,3 % aller Harburger Fabrikarbeiter, die an ihrer Arbeit unmittelbar Freude empfinden."

² Vgl. H. Popitz et al.: Technik und Industriearbeit, Tübingen 1964, S. 12.

Durch technischen Fortschritt, kürzere Arbeitszeit und abnehmende physische Beanspruchung verlieren die negativen Aspekte der Arbeit trotz Konsumorientierung und Mechanisierung an Gewicht.

Tabelle 40

Arbeitszufriedenheit im Vergleich

Untersuchung, N und Jahr	Ergebnisse in %		Proportionen
	unzufrieden	zufrieden	
F. Fürstenberg ¹ et al. N = 601; 1966	33,00	67,00	1 : 2,03
L. v. Friedeburg ² N = 1.936; 1965/66	36,83	63,17	1 : 1,72
Polnische Reprä- sentativerhebung ³ N = 2.682; 1962	41,00	59,00	1 : 1,43
DDR-Industrie- Bauarbeiter N = 911; 1965/66	42,80	52,20	1 : 1,22
A. Levenstein ⁴ N = 3.861; 1912	81,69	18,31	1 : 0,23

¹ F. Fürstenberg et al.: Die Soziallage der Chemiearbeiter, Neuwied und Berlin 1969, S. 283.

² L. v. Friedeburg: Soziologie des Betriebsklimas, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Frankfurt a. M. 1966, S. 109 f.

³ A. Sarapata: Die Fluktuation der Arbeitskräfte in Polen, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 217, 221 und 231.

⁴ A. Levenstein: Die Arbeiterfrage, München 1912, S. 405.

Tabelle 41

"Würden Sie lieber eine andere Arbeit als die jetzige verrichten?"

"Gibt es eine Arbeit, die Sie lieber tun möchten?"
(Zum Vergleich - Erhebung aus dem Ruhrgebiet 1955)¹

Antwort		Montagearbeiter						Erhebung bei der Mannesmann-AG	
		I		II		I/II			
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	p ₋	291	47,9	72	23,7	363	39,9	823	70,0
Teils - teils bzw. unent- schieden	p ₀	184	30,3	136	44,7	320	35,1	24	2,0
Ja	p ₊	132	21,8	96	31,6	228	25,0	329	28,0
Majorität	M	-	18,19	4,37		-	5,22	-	41,16
Aktualität	A		1,07	0,61		0,89			22,15
Verhältnis von ja : nein		1	: 2,19	1	: 1,33	1	: 1,60	1	: 2,50
Total		607	100,0	304	100,0	911	100,0	1.176	100,0

Es kann den Prognosen von GEHLEN², FRIEDMANN³ u. a., daß
beim Arbeiter als Folge sinkender Arbeitsstunden und
"geistloser Mechanisierung" eine Verlagerung des Lebens-

¹ Betriebsklima, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3, Frankfurt a. M. 1955, S. 59, Schaubild 16
(absolute Zahlen wurden errechnet).

² A. Gehlen: Die Seele im technischen Zeitalter, Rein-
bek bei Hamburg 1957, S. 110 f.

³ G. Friedmann: Zukunft der Arbeit, übers. aus dem
Franz., Köln 1953, S. 290 ff. und 301.

gehaltenes in die Freizeit stattfinde, nicht zugestimmt werden. Die Proletarier vergangener Zeiten fanden keinesfalls in der Arbeit Erfüllung.¹ Außerdem ist es wissenschaftlich nicht haltbar, den mit Mechanisierung und Automation verbundenen partiellen und temporären Prozeß der Disqualifikation bestimmter Berufsgruppen auf die Arbeiterschaft zu verallgemeinern. Tendenziell nimmt der Anteil geistiger Tätigkeit zu, womit die Umstrukturierung von Berufen und Teilen der Arbeiterklasse selbst verbunden ist. Die im vorliegenden Vergleich feststellbare Zunahme der Arbeitszufriedenheit widerspricht der MARX'schen Prophetie von der bis zur "proletarischen Revolution" erweiterten Reproduktion von Elend (absolute Verelendung)² und Entfremdung des Proletariers.³

Der entscheidende Grund für den Ost-West-Unterschied dürfte im technologischen Vorsprung der westlichen Industrie liegen, der sich unmittelbar auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt. Indirekte Einflüsse ergeben sich aus der Konsumsphäre. Wo Verbraucherwünsche durch unzureichendes Warenangebot und niedrige Löhne ständig frustriert werden, entstehen negative Rückkopplungen auf die Arbeitsfreude.

¹ Vgl. F. Engels: Die Lage der arbeitenden Klasse in England, Berlin O. 1964. - A. Levenstein: Die Arbeiterfrage, München 1912.

² Immanent dem "absoluten, allgemeinen Gesetz der kapitalistischen Akkumulation". Danach erzeugt die Akkumulation von Kapital im gleichen Verhältnis Arbeitslose und ständig zunehmendes Elend. Siehe K. Marx: Das Kapital, Bd. I, Berlin O. 1955, S. 679 ff.

³ K. Marx: Lohnarbeit und Kapital, in: Ausgewählte Schriften in zwei Bänden, Bd. I, Berlin O. 1955, S. 89. "In demselben Maße also, worin die Arbeit unbefriedigender, ekelhafter wird, in demselben Maße nimmt die Konkurrenz zu und der Arbeitslohn ab."

Obwohl Monteure die bestbezahlten DDR-Arbeiter repräsentieren,¹ ist ihre Zufriedenheit - verglichen mit den Arbeitern aus der Bundesrepublik - nur gering.² Extrem differiert der Aktualitätsgrad (Tab. 41), den die gleiche Frage in beiden Erhebungen besitzt. Er beträgt in der westlichen Stichprobe etwa das 25fache der östlichen. Freilich fällt dem Monteur die Entscheidung nicht leicht. Einerseits drängt es viele weg von der Montage, wobei sich die Aversion nicht unbedingt gegen die Arbeit richtet; auf der anderen Seite will man auf das Spitzen-einkommen nicht verzichten.

3. Faktoren der Arbeitszufriedenheit - Einstellung zur Arbeit

Arbeitszufriedenheit und Freude am Beruf nehmen signifikant mit der Qualifikation zu. Selbständigkeit, Abwechslung³, technische Interessen, Befriedigung an motorischer Leistung, technologischer Entwicklungsstand der Betriebe, zwischenmenschliche Beziehungen und nicht zuletzt die gesellschaftliche Anerkennung beeinflussen die Zufriedenheit mit Beruf und Arbeitsplatz entscheidend.⁴

¹ Siehe die Tabellen A und 9. - Vgl. E. Bidlová: Faktoren der Bindung der Arbeiter an den Betrieb, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 346.

² Vgl. R. Wald: Industriearbeiter privat, Stuttgart 1966, S. 19.

³ Vgl. M. Teschner: Zum Verhältnis von Betriebsklima und Arbeitsorganisation, Frankfurt a. M. 1961, S. 34 ff.

⁴ Vgl. H. Bues: Die Stellung des Jugendlichen zum Beruf und zur Arbeit, Bernau bei Berlin 1926, S. 31.

DE MAN (1927) resümiert:

"Unter allen Ursachen der Arbeitsunlust überwiegen die sozialen über die technischen, und unter den sozialen Ursachen steht die autokratische Betriebs-hierarchie an erster Stelle."(1)

Da für den Industriebau die autokratische Organisations-form am wenigsten zutreffend ist, gewinnen dort die anderen Faktoren an Relevanz.

Bei den Befragten ließen sich statistisch gesicherte Beziehungen zwischen Fluktuationsbereitschaft, Qualifikation, Berufs- und Lohnzufriedenheit einerseits und Arbeitszufriedenheit andererseits nachweisen. Die Auszählung und Berechnung der Antworten ergibt folgendes Bild: Monteure, denen die Tätigkeit zusagt, neigen nicht so häufig zur Fluktuation; ihr Berufswunsch erfüllte sich meist, sie gehören überwiegend zu den Gelernten, sind unduldsamer gegenüber Arbeitsbummelei und weniger unzufrieden mit dem Lohn.

¹ H. De Man: Der Kampf um die Arbeitsfreude, Jena 1927, S. 275 f.

Tabelle 42

Arbeitszufriedenheit in Korrelation

Frage Nr.	Kurzfassung	Keine andere Arbeit wünschen (Frage 44)			
		Chi ²	df	Sicher- heits- niveau in %	Koef- fizient Phi _{kor}
39	Weiterarbeit bei Lottogewinn	219,15	1	99,9	0,64
58	Geringe Bereit- schaft zum Betriebswechsel	14,11	1	99,9	0,60
6	Erfüllter Berufswunsch	21,55	1	99,9	0,59
84	Absicht, im Betrieb zu bleiben	47,05	1	99,9	0,58
81	Den Kindern raten, im gleichen Betrieb zu arbeiten	44,35	1	99,9	0,51
59	Arbeitsbummelei bestrafen	22,29	1	99,9	0,48
44	Höhere Qualifikation	111,94	4	99,9	0,47 x)
42	Lohnzufriedenheit	67,39	1	99,9	0,42
46	Informations- zufriedenheit (betriebliche Angelegenheiten)	3,68	1	90,0	0,39
41	Kenntnis vom Aufbau der Normen	1,60	1	70,0	-

x) Wurde nach C_{kor} berechnet

Wie aus der Tabelle hervorgeht, korrelieren Arbeits- und Lohnzufriedenheit nur mäßig. Während etwa die Hälfte der Monteure mit ihrer Tätigkeit annähernd zufrieden war, schätzten rund 90 % Norm und Lohn als ungerecht ein. Kein Zusammenhang besteht zwischen Arbeitszufriedenheit und Kenntnis von Lohn, Norm oder Betriebsfunktionären.

Daß nicht nur materielle Motive zu Arbeit und Montage führten, bekundet Tabelle 43. Auch ohne zwingenden Grund wollten 41 % der Fach- und 28 % der Hilfsarbeiter im Berufsleben bleiben. Über 60 % aller Befragten würden jedoch ihre Arbeit beenden. Vor allem die Gelernten waren der Montage sichtlich überdrüssig.

Tabelle 43

"Wenn Sie morgen im Lotto 500.000 MDN gewinnen, würden Sie dann weiterarbeiten? Wenn ja, auch auf Montage?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
<u>Ja</u>	249	41,0	86	28,3	335	36,8
Arbeiten ja, aber nicht auf Montage	194	31,9	37	12,2	231	25,4
Ja, auch auf Montage	55	9,1	49	16,1	104	11,4
<u>Später vielleicht wieder</u>	194	31,9	96	31,6	290	31,8
Nicht auf Montage	173	28,5	54	17,8	227	24,9
Ja, auf Montage	21	3,4	42	13,8	63	6,9
Nein, ich arbeite dann nicht mehr.	153	25,2	116	38,1	269	29,5
Ich weiß nicht.	11	1,9	6	2,0	17	1,9
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=14,15$; $df=1$, $p<0.001$) ¹

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um zwei, da die Kategorien "später vielleicht wieder" und "nein" zusammengefaßt und "ich weiß nicht" ausgelassen wurden.

Innerhalb der Gruppe, die sich für Weiterarbeit entschied, waren die folgenden Aussagen typisch:

- "Arbeiten muß man hier sowieso."
Die Monteure spielten hier auf die gesetzliche Pflicht zur Arbeit an, deren Mißachtung in der DDR mit Arbeits-
erziehung, verbunden mit Freiheitsentzug, bestraft werden kann.
- "Ich würde mir einen ruhigen Posten suchen."
Man wünschte sich: "Keine Normarbeit mehr", "Arbeit am Wohnort", "frische Luft und schöne Gegend".
- "Was soll ich mit soviel Zeit?" "Ich will unter Menschen."
- "Arbeit muß sein." "Ich will nicht rosten."
Arbeit wurde unter dem Aspekt der Selbstbestätigung als notwendig betrachtet.

Kein Monteur erklärte, daß er aus Freude an der Arbeit oder um der Volkswirtschaft zu nutzen, weiterhin tätig sein wolle.¹ Daß es sich bei den Bauleuten nicht um eine Ausnahmeerscheinung handelt, beweist eine Umfrage in zwei Ostberliner Großbetrieben. Eine Identifizierung mit dem Produkt im Sinne sozialistischer Planaufgaben war nicht feststellbar. An erster Stelle nannten die Befragten den Lohn als Voraussetzung für Befriedigung in der Arbeit. Damit ist jedoch die Motivationsstruktur noch nicht bestimmt. A. KARSTEN weist auf die Kompliziertheit der Motivationsproblematik und ihre theoretische Fundierung hin. Im Resümee verschiedener Konzeptionen versteht sie unter Motivation zunächst: "... die dem Verhalten zugrunde liegenden Antriebskräfte, Instinkte, Triebe, Bedürfnisse usw."²

¹ Vgl. R. Stollberg: Arbeitszufriedenheit - theoretische und praktische Probleme, in: Schriftenreihe "Soziologie", Berlin O. 1968, S. 68 f. STOLLBERG konstruiert aus der Erkenntnis, "... daß die Arbeit das gesellschaftliche Wesen des Menschen begründet", ein Arbeitsmotiv, ohne es empirisch verifizieren zu können.

² A. Karsten: Motivation und affektives Geschehen, in: Lehrbuch der experimentellen Psychologie, Bern und Stuttgart 1968, S. 283 ff.

Tabelle 44 (C)

"Was ist für Sie die wichtigste Voraussetzung für Befriedigung in der Arbeit?"¹

(Ergebnis einer Untersuchung zu Problemen der Arbeitsmotivation in zwei Ostberliner Großbetrieben im Jahr 1963; 677 Befragte)

Vorgegebene Antworten (7) und andere Nennungen	Verteilung abs. %	
Gute, der tatsächlichen Leistung entsprechende Bezahlung	149	22,0
Andere, nicht angegebene Voraussetzungen	128	19,0
Selbständige und verantwortungsvolle Arbeit	107	15,8
Abwechslungsreiche und interessante Arbeit	77	11,4
Gutes Verhältnis zu den Kollegen	71	10,5
Angenehme Arbeitsbedingungen	40	6,0
Gleichgültigkeit (alle Bedingungen gleich gewertet oder keine)	39	5,8
Bezahlung und ein anderer Faktor als wichtigste Bedingung	26	3,8
Gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten	23	3,4
Gesellschaftliche Wertschätzung	17	2,5
Total	677	100,2

¹ Entnommen und berechnet aus: R. Stollberg: Arbeitszufriedenheit - theoretische und praktische Probleme, in: Schriftenreihe "Soziologie", Berlin O. 1968, S. 27 und 142. Die Befragung wurde von Mitarbeitern des Instituts für Philosophie der Humboldt-Universität durchgeführt.
Vgl. hierzu die Tabellen 82, 83, 87.

Erst die Analyse der Willenshandlung - wie M. MOERS hervorhebt - ermöglicht tieferen Einblick in die Motivstruktur.¹ FÜRSTENBERG und DAHRENDORF sprechen von Leistungsanreizen, die über die Motivationsstruktur leistungsrelevante Handlungen auslösen.²

Nach marxistisch-leninistischer Theorie entsteht auf der Grundlage des gesellschaftlichen Eigentums an Produktionsmitteln eine neue Leistungsmotivation, die zu ungeahnter Entfaltung der Produktivkräfte, zum Sieg des Sozialismus über den Kapitalismus durch eine weit höhere Arbeitsproduktivität, führt.³ STALIN sprach davon, daß sich die Arbeit im Sozialismus

"... aus einer schimpflichen und schweren Last, als die sie früher galt, in eine Sache der Ehre, in eine Sache des Ruhmes, in eine Sache des Heldentums und des Heroismus verwandelte." (4)

Im Prozeß des kommunistischen Aufbaus soll sich die Arbeit zum ersten Lebensbedürfnis entwickeln.⁵ Bei aller

¹ M. Moers: Zur Frage nach der Mehrdeutigkeit des Motivs als Faktor der Willenshandlung, in: Wiener Archiv für Psychologie, Psychiatrie und Neurologie, III, Wien 1953, S. 129.

² F. Fürstenberg: Die soziale Funktion der Leistungsanreize (incentives) im Industriebetrieb, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1955, H. 4, S. 562 ff. - R. Dahrendorf: Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1959, S. 82 f. - O. Graf: Triebfedern menschlicher Leistung, in: Arbeitsgemeinschaft für Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln und Opladen 1953, H. 22, S. 45.

³ Vgl. W. I. Lenin: Die große Initiative, in: Ausgewählte Werke, Bd. II, übers. aus dem Russ., Berlin O. 1954, S. 576.

⁴ J. W. Stalin: Politischer Bericht des ZK an den XVI. Parteitag der KPdSU (B), übers. aus dem Russ., Berlin O. 1949, S. 79.

⁵ Vgl. Politische Ökonomie, Lehrbuch, übers. aus dem Russ., Berlin O. 1959, S. 557.

Toleranz gegenüber historischem Denken müßte die proklamierte gegenläufige Entwicklung¹ beider Systeme bereits in der Arbeitsmoral verifizierbar sein.

Häufig versuchen östliche Gelehrte, die neue Einstellung zur Arbeit durch veränderte Motivstrukturen nachzuweisen.² So vergleichen z. B. SDRAWOMYSLOW/JADOW ihre Ergebnisse mit amerikanischen und streichen heraus, daß bei keinem sowjetischen Arbeiter der Gedanke auftauche, ob der Arbeitsplatz gesichert sei.³ Auch den Monteuren waren solche Überlegungen fremd. Das in den meisten sozialistischen Systemen nicht aktuelle Bedürfnis nach Sicherheit des Arbeitsplatzes schränkt wichtige Triebkräfte der Arbeitsleistung und -moral ein, die in westlichen Ländern generell bestehen und selbst bei Vollbeschäftigung nur zeitweise an Wirkung verlieren. Diesen fehlenden Leistungsanreiz kompensieren auch nicht "neue sozialistische" Motive der Arbeit, ein Grund für die typische Gleichgültigkeit und mangelnde Initiative in den Staatsbetrieben.

So sahen z. B. 45,7 % der befragten Leningrader Industriearbeiter nicht im gesellschaftlichen Nutzen, sondern im Lohn das Kriterium einer guten Arbeit.⁴ Dabei heben die Vf. hervor, daß es sich um eine Elite russischer Arbeiterjugend handelt.⁵

¹ Vgl. M. Djilas: Die unvollkommene Gesellschaft, Wien - München - Zürich 1969, S. 61 f.

² Vgl. F. Nemes: Über den Prozeß der Identifikation mit der Arbeit, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 199 ff. Er klassifiziert die Arbeiter in: Lohnarbeitertyp (Kapitalismus, Lohn erste Triebkraft); Subbotniktyp (Motiv der Arbeit ist gesellschaftlicher Nutzen) und humanisierten Typ (Freude an der Tätigkeit).

³ A. G. Sdrawomyslow und W. A. Jadow: Erfahrungen aus einer konkreten Untersuchung des Verhältnisses zur Arbeit, übers. aus dem Russ., in: Gesellschaftswissenschaftliche Beiträge, Berlin O. 1964, Nr. 10, S. 1030.

⁴ Ebenda S. 1021 (N = 2.665).

⁵ Ebenda S. 1018.

Fanden sich beim Montagearbeiter Ansätze sozialistischer Arbeitsmoral? Arbeitete jemand deshalb schneller oder besser? Die Befunde sprechen dagegen.¹ Es mag

Tabelle 45

"Warum gingen Sie auf Montage?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Um mehr Geld zu verdienen; Auslösung	433	71,3	211	69,4	644	70,7
Auf Baustellen ist es interessanter; ich wollte etwas erleben und kennenlernen.	74	12,2	13	4,3	87	9,5
Ich wollte von zu Hause weg.	45	7,4	27	8,9	72	7,9
Interessante Arbeit - wollte einen neuen Beruf erlernen	15	2,5	25	8,2	40	4,4
Da bin ich ein freier Mann.	17	2,8	19	6,3	36	4,0
Langes Wochenende	23	3,8	5	1,6	28	3,1
Unklar	-	-	4	1,3	4	0,4
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=46,33$; $df=6$, $p<0.001$)

¹ Vgl. W. Eichhorn I u. II, E. Hahn u. R. Thiel: Widersprüche und Triebkräfte der sozialistischen Arbeit, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, Berlin O. 1963, Nr. 9, S. 1086 ff.

Tabelle 46

"Wie steht Ihre Frau bzw. Ihre Freundin Ihrem Beruf als Montagearbeiter gegenüber?"

Antwortvorgaben (Kartentest)	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Sie sieht es sehr ungern und als Übergangslösung. Sie will, daß ich im Heimatort arbeite.	338	55,7	96	31,6	434	47,6
Sie hat sich damit abgefunden.	173	28,5	110	36,2	283	31,1
Es ist ihr gleich- gültig; sie hat nichts dagegen.	38	6,3	50	16,4	88	9,7
Unklar, ich weiß nicht.	33	5,4	32	10,5	65	7,1
Ich antworte nicht.	18	3,0	9	3,0	27	3,0
Sie sieht es gern, wenn ich die Woche über weg bin.	7	1,1	7	2,3	14	1,5
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=59,41$; $df=5$, $p<0.001$)

spezielle Jugendobjekte, wie z. B. die Wische¹ oder das Kraftwerk Trattendorf, gegeben haben, wohin Jugendliche aus Begeisterung zogen, um an den Brennpunkten des sozialistischen Aufbaus mitzuwirken.² Generell bestätigen sich die ideologischen Annahmen jedoch nicht. Von den Montagearbeitern suchten über 70 % die Montage aus materiellen Erwägungen.³ Nur deshalb nahm weit über die Hälfte Baustellenleben und Trennung von den Angehörigen in Kauf. Nach Ansicht der befragten Monteure lehnen fast 80 % ihrer Ehefrauen und Bräute - wobei die grundsätzliche Identität der Ansichten unterstellt werden darf - die Montage ab. Die Hälfte aller Beteiligten (Arbeiter und Angehörige) betrachtete den Status quo als Übergangslösung, der genutzt werden müsse. Sank der ökonomische Anreiz, so wechselten die Monteure in stationäre Betriebe.

Offensichtlich ist es dem Industrie-Bauarbeiter gleichgültig, ob die Ergebnisse seiner Tätigkeit volkswirtschaftlich oder betrieblich verwertbar sind. Jeder, der offenen Auges eine sozialistische Großbaustelle betritt, kann Berge an Ausschuß und verrottetem Material entdecken, die bewußt oder mit einem Höchstmaß an Gleichgültigkeit geschaffen werden, trotz ständiger Aufrufe zur Sparsamkeit und trotz akutem Mangel an Baustoff. Nicht selten wurden kostbare Materialien (z. B. Dämmstoffe) und Werkzeuge eliminiert, um die Einführung "Neuer Normen" zu verhindern.⁴

¹ Vgl. Der Große Duden, Leipzig 1969, unter Wische: "Wische, die, - (eine durch die Arbeit der FDJ zum sozialist. Wirtschaftsgebiet gestaltete Landschaft) <'Wiese'> "

² Vgl. S. Dübel: Dokumente zur Jugendpolitik der SED, München 1964, S. 29 f.

³ Vgl. G. Stoeckner: Der Arbeiter, Bonn und Berlin 1956, S. 42 ff.

⁴ Vgl. M. Weber: Soziale Bestimmungsgründe des Leistungsniveaus, in: Industriesoziologie, Neuwied 1959, Bd. 1, S. 38 f.

Wohlüberlegt produzierten die Arbeiter Terminverzögerungen, um in der Hektik des "Planfinish" einen zusätzlichen Verdienst zu finden. Die unzureichende Qualität der errichteten Anlagen (Chemie, Energie) führt später zu hohen Betriebskosten und regelmäßigen Havarien.¹

Gegenseitiges Überbieten der Normen widersprach den ungeschriebenen Gesetzen. Am Arbeitsplatz auf schwankendem Gerüst, in explosionsgefährdeten Räumen war man unter sich. Tauchten Normensachbearbeiter - jetzt heißen sie "Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsstudium" - auf, so arbeiteten die Monteure bedächtig und streng nach Vorschrift.

Natürlich blieb den Funktionären die Haltung der Arbeiter nicht verborgen. Nur konnten sie wegen ihrer Distanz zum Arbeitsplatz, dem Fehlen von Fachkräften und der Tatsache, daß sich die Meister auf den Baustellen mehr mit den Monteuren als mit der Verwaltung identifizierten, kaum wirksame Sanktionen ergreifen. Die Partei sah den Ausweg in einer differenzierten Anwendung des Prinzips der materiellen Interessiertheit.² Auszeichnungen versagten ihren Dienst. Die Bauleute schämten sich eher der Medaille³, nahmen aber das Geld mit sichtbarer Freude, um es mit der Brigade zu verzechen.⁴ Wettbewerbe

¹ Die Störanfälligkeit der neuen Anlagen erreichte ein für DDR-Verhältnisse außergewöhnlich hohes Ausmaß. Nicht zuletzt sind die Schwierigkeiten in der Energieversorgung darauf zurückzuführen. - Im Druckgaswerk KSP kam es 1966/67 fast jeden Monat zu einer Explosion.

² Vgl. G. Kunter et al.: Zur Verwirklichung der Beschlüsse der SED über Arbeit und Lohn, in: Arbeitsökonomik, Berlin O. 1966, H. 2, S. 103.

³ Auf den Baustellen wurden u. a. folgende Auszeichnungen verliehen: "Sozialistische Brigade", "Bestarbeiter", "Aktivist", "Held der Arbeit". Die Prämien schwankten zwischen 20,- und 1.000,- MDN.

⁴ Eine soziale Differenzierung innerhalb der Montagearbeiterschaft - wie H. ZIMMERMANN für die Arbeitnehmer in der DDR feststellt - gibt es auf den Baustellen nicht. Siehe H. Zimmermann: Der FDGB als Massenorganisation und seine Aufgaben bei der Erfüllung der betrieblichen Wirtschaftspläne, in: Studien und Materialien zur Soziologie der DDR, Köln und Opladen 1964, S. 133.

und Prämien sollten persönliche und gesellschaftliche Interessen in Einklang bringen. H. MÜLLER (1965) hoffte:

"Die zunehmende Einsicht in die Übereinstimmung der persönlichen und gesellschaftlichen Interessen wird damit zum wichtigsten Ausgangspunkt moralischer Antriebe in der sozialistischen Arbeit."(1)

Fünf Jahre später hatte sich jedoch im Bewußtsein der Arbeiter kein Wandel vollzogen. Desinteresse,² Nachlässigkeit und Vergeudung von Staatseigentum nahmen eher zu. Mit erstaunlicher Offenheit³ berichtet z. B. der ZK-Sekretär GÜNTER MITTAG in seinem Grundsatzreferat über den Volkswirtschaftsplan 1970:

"Dem Politbüro liegen Fotos von Untersuchungen auf Baustellen vor, die eine nicht mehr zu überbietende Unordnung und Verschwendung von wertvollsten Materialien und Ausrüstungen zeigen und mit Worten kaum noch zu beschreiben sind."(4)

Und weiter:

"... allein die an einem Tage der Kontrolle auf der Baustelle Kernkraftwerk Nord Lubmin festgestellten Materialverluste betragen schätzungsweise eine halbe Million Mark."(5)

¹ H. Müller: Der Mensch arbeitet nicht fürs Geld allein, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Berlin O. 1965, Nr. 17, S. 390.

² Vgl. IV. 9.

³ 1964/65 kam H. WOLF zu dem gleichen Ergebnis wie G. MITTAG 1970. Vorsichtig spricht H. WOLF über das unterentwickelte ökonomische Denken der Arbeiter, weshalb wertvolle Importmaterialien nachlässig behandelt und vergeudet wurden. Die Ursache für die "Interesselosigkeit" der Montagearbeiter sieht er in den Betriebsfunktionären. Siehe H. F. Wolf: Die Fluktuation der Beschäftigten eines Montagebetriebes in soziologischer Sicht, in: Soziologie und Praxis, Berlin O. 1965, S. 126.

⁴ G. Mittag: Die Durchführung des Volkswirtschaftsplanes im Jahre 1970 (Das Referat, auf der 13. Tagung des ZK der SED am 9./10. Juni 1970 gehalten, wurde vom ZK einstimmig bestätigt.), in: Das Volk, Erfurt, v. 11. Juni 1970, S. 6.

⁵ Ebenda S. 6.

Verständlich, daß G. MITTAG einschätzt:

"Ein Kernproblem der Investitionstätigkeit besteht darin, daß sich bei einer Reihe von Vorhaben erhebliche Kostenerhöhungen abzeichnen. Allein bei 22 großen Vorhaben mit einem Gesamtvolumen von 5,3 Milliarden Mark beträgt der Umfang des vorgesehenen Mehraufwandes rund 1 Milliarde Mark."⁽¹⁾

Deshalb - so meint er - müsse die SED allen Erscheinungen der Materialverschwendung ideologisch den Kampf ansagen. Es sei mit den Prinzipien sozialistischer Moral nicht mehr länger zu vereinbaren, wenn derartige Mißstände unter den Augen der Partei- und Gewerkschaftsorganisationen weiter bestünden.² Die Ausführungen des ZK-Sekretärs über das Bewußtsein der Bauleute bedürfen keines weiteren Kommentars.

4. Kenntnis von Lohn und Norm

Mehr als 50 % der Montagearbeiter wünschten über Veränderungen, die Lohn, Prämien und Normen betreffen, informiert zu werden. Da alle Befragten "Leistungslohn"³ erhielten, ist ihr Interesse verständlich. Die Informiertheit über Lohn und Norm nahm mit Qualifikation, Position im Arbeitsprozeß und Produktionserfahrung zu. Wie aus Tabelle 47 hervorgeht, konnten rund 18 % der Facharbeiter

¹ G. Mittag: Die Durchführung des Volkswirtschaftsplanes im Jahre 1970 (Das Referat, auf der 13. Tagung des ZK der SED am 9./10. Juni 1970 gehalten, wurde vom ZK einstimmig bestätigt.), in: Das Volk, Erfurt, v. 12. Juni 1970, S. 6.

² Ebenda: Ausgabe vom 11. Juni 1970, S. 6.

³ Der Begriff "Akkord" (Lohn) wird im offiziellen DDR-Sprachegebrauch auf die kapitalistische Wirtschaft bezogen. Die Arbeiter bezeichneten damit ihr eigenes Entlohnungssystem.

gegenüber 90 % der Helfer ihren täglichen Lohn nicht errechnen.¹ Während das Zustandekommen der Löhne weithin

Tabelle 47

"Können Sie Ihren täglichen Lohn errechnen?"

Lohn errechnen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	108	17,8	272	89,5	380	41,7
Annähernd	290	47,8	10	3,3	300	32,9
Meist nicht	167	27,5	16	5,3	183	20,2
Genau	36	5,9	-	-	36	3,9
Keine Antwort	6	1,0	6	1,9	12	1,3
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=440,68$; $df=4$, $p<0.001$)

unklar blieb, kannte jeder Monteur die ausgezahlten Summen.

Der Einblick in die Kausalität Norm - Lohn nahm mit der Qualifikation zu, gleichzeitig stieg aber die Unzufriedenheit mit dem Einkommen. Damit kann ausgeschlossen werden, daß die Lohnzufriedenheit eine Funktion zunehmender

¹ Vgl. W. Remmers: Die Auswirkungen der Lohnformen und Lohnermittlungsmethoden auf die persönliche und soziale Zufriedenheit der Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung des Akkordlohnes mit arbeitswissenschaftlicher Vorgabeermittlung, Münster, Rechts- u. Staatswiss. Diss. 1960, S. 188. - L. v. Friedeburg: Soziologie des Betriebsklimas, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Frankfurt a. M. 1966, S. 91.

Information über Lohn und Norm ist.¹

Rund 70 % der Montagearbeiter waren annähernd über ihre Normen informiert; nur etwa 40 % wußten Näheres über deren quantitative und qualitative² Forderungen. Umständ-

Tabelle 48

"Kennen Sie Ihre Normen?"

Arbeitsnormen kennen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Teils - teils	290	47,8	116	38,2	406	44,6
Nein	111	18,3	144	47,4	255	27,9
Ja	206	33,9	24	7,9	230	25,3
Keine Antwort	-	-	20	6,5	20	2,2
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=159,75; df=3, p<0.001)

¹ Der Test ergab: Chi² = 1,60; df = 1, p<0.30. Die Nullhypothese wurde angenommen, d. h. zwischen Lohnzufriedenheit und Informiertheit über Normen besteht kein statistisch gesicherter Zusammenhang.

² Über die Qualität wacht die TKO. Sie überprüft nach (soweit vorhanden) "DDR-Standards" (TGL-Blättern) und klassifiziert die abgenommenen Objekte mit Gütenoten.

Tabelle 49

"Wissen Sie, wie Ihre Normen zustande kommen?"

Normenaufbau kennen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	304	50,1	201	66,1	505	55,4
Teils - teils	202	33,3	84	27,6	286	31,4
Ja	89	14,6	13	4,3	102	11,2
Keine Antwort	12	2,0	6	2,0	18	2,0
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=30,97$; $df=3$, $p<0.001$)

liche Methoden sowie die trotz GAN-Leitfunktion divergierenden, laufend wechselnden Normen¹ und Tarifröhne verwehrten den Arbeitern tiefere Einsicht.² Den Werkleitungen ging es nicht anders. Selbst Meister und Normensachbearbeiter wußten nur zu bestimmten Zeiten, wie sich "Ist und Soll" zueinander verhielten. Großeinsätze von Arbeitsstudien- und TKO-Spezialisten wurden organisiert. Um eine wirksame Produktionskontrolle zu erreichen, führten mehrere Montagebetriebe den Beruf des Aufmessers - vergleichbar mit dem Markscheider im Bergbau - ein.

¹ Vgl. Kühn u. Pöhlein: Wir müssen die Fluktuation der Arbeitskräfte einschränken! In: Arbeit und Sozialfürsorge, Berlin O. 1957, H. 6, S. 164.

² Die Arbeits- und Materialverbrauchsnormen hängen von zahlreichen Faktoren ab, z. B. von Werkzeugen, Maschinen, Baustoffen, Erschwernissen, Arbeitsvorbereitung und vom Transport.

5. Unzufriedenheit mit Lohn und Norm

Die sozialistischen Produktionsverhältnisse und das proklamierte Prinzip: "Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Leistung" ließen den Inhalt des Lohnkonfliktes unberührt; es kam nur zu veränderten Formen des Kampfes zwischen konträren Interessen. Ohne Wirkung blieb auch die Phrase, daß der Arbeiter, von jeglicher Ausbeutung befreit, für sich eine bessere Zukunft baue. Der Monteur mißt nach Merkmalen westlicher Leistungsgesellschaft und findet seinen Einsatz unterbewertet.

Fassen wir zusammen, welche spezifischen Gegebenheiten die Erwartungen der Industrie-Bauarbeiter beeinflussen:

- a) Die Strapazen der Montage werden in Erwartung eines genau kalkulierten Mehreinkommens in Kauf genommen.⁽¹⁾
- b) Infolge ihres vielseitigen Einsatzes sind die Monteure hervorragend über Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten (nicht nur in der DDR) informiert.
- c) Auf dem Bauplatz wird der Montagearbeiter mit verschiedenen Normen konfrontiert. Trotz geringer Einsicht in das Normen-Lohnsystem erkennt er, daß für gleiche Tätigkeiten Vorgabezeiten und Löhne differieren.

¹ Vgl. E. Bidlová: Faktoren der Bindung der Arbeiter an den Betrieb, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 346. BIDLOVÁ vergleicht die Entlohnungsvorteile des Bauwesens gegenüber der Industrie im internationalen Maßstab. Sie schreibt: "Der durchschnittliche Lohn des Bauarbeiters lag im Jahre 1963 in den Vereinigten Staaten um 33 Prozent, in Schweden um 32 Prozent, in Frankreich um 30 Prozent, in Dänemark um 13 Prozent, in der DDR um 12 Prozent, in Kanada um 10 Prozent und in der CSSR um sechs Prozent höher als der durchschnittliche Lohn eines Industriearbeiters."

Den eigenen Lohn beurteilt der Arbeiter unter zwei Aspekten:

Außerbetrieblich vergleicht er seinen Lohn mit Preisen und Warenangebot, die Kaufkraft mit dem erstrebten Standard.

Im Betrieb wird das Einkommen in Beziehung zur geleisteten Tätigkeit und im Vergleich zu Kollegen eingeschätzt.

Da der Arbeiter VEB und Staat gleichsetzt, bedeutet seine Kritik - wie sie sich in den folgenden drei Tabellen zeigt - zugleich Unzufriedenheit mit der Kaufkraft

Tabelle 50

"Wie ist Ihr Lohn?"

Antwortvorgaben (Kartentest)	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Zu niedrig	475	78,2	212	69,7	687	75,4
Entspricht der Leistung	86	14,2	37	12,2	123	13,5
Ich antworte nicht.	34	5,6	29	9,5	63	6,9
Ich weiß nicht.	12	2,0	20	6,6	32	3,5
Zu hoch	-	-	6	2,0	6	0,7
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=0,31; df=1, p<0.50) ¹

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um drei, da die Kategorien "entspricht der Leistung" und "zu hoch" zusammengefaßt und "ich antworte nicht" sowie "ich weiß nicht" ausgelassen wurden.

und dem politischen System. Obwohl die Monteure an der Spitze der Einkommensskala stehen, ist ihre Haltung eindeutig negativ. Mehr als drei Viertel der Montagearbeiter fanden das Einkommen zu niedrig. Demgegenüber ermittelten in westdeutschen Industriebetrieben v. FRIEDEBURG (1955/66) u. a. Zufriedenheitswerte bis 85 % bei einem Durchschnitt von über 50 %.¹ Analog verifizierte BLÜCHER (1966), wonach 54 bis 80 % der befragten bundesdeutschen Arbeiter mit ihrer Entlohnung im großen und ganzen zufrieden waren.² Wieder zeigt sich der Ost-West-Unterschied sehr deutlich.³ Nur 13,5 % der Monteure bezeichneten sich als leistungsgerecht bezahlt, und kaum günstiger beurteilten sie ihre Lohnform. Ein Vergleich mit der Ostberliner Untersuchung (1964/65) beweist, daß die Unzufriedenheit symptomatisch ist. Facharbeiter waren mit Norm und Lohn unzufriedener⁴ - obwohl darüber genauer informiert⁵ - als Helfer.

¹ Betriebsklima, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3, Frankfurt a. M. 1955, S. 36 ff. - L. v. Friedeburg: Soziologie des Betriebsklimas, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Frankfurt a. M. 1966, S. 83 ff.

² V. G. Blücher: Integration und Mitbestimmung, Senne-
stadt 1966, S. 88 f.

³ In einer Erhebung unter kanadischen Industriebauarbeitern stellte M. MESSING (1970) ebenfalls die Frage "Wie ist Ihr Lohn?" (Tab. 50). Von den Monteuren (N = 100) bezeichneten 11 % ihren Lohn als "zu hoch", 67 % als "entsprechend" und nur 5 % entschieden sich für "zu niedrig". M. Messing: Unveröff. tabellarischer Bericht über eine empirische Erhebung auf der Baustelle Nanticoke/Prov. Ontario.

⁴ Siehe Tabellen 50 bis 52.

⁵ Siehe Tabellen 47 bis 49.

Tabelle 51

"Sind Sie der Meinung, daß die bestehende Lohnform gerecht ist?"

	Montagearbeiter						Erhebung aus Ostberliner VEB (1965) x)	
	I		II		I/II			
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	378	62,3	187	61,5	565	62,0	91	79,9
Teils - teils	159	26,2	68	22,4	227	24,9	8	7,1
Keine Antwort	37	6,1	17	5,6	54	5,9	-	-
Ja	25	4,1	20	6,6	45	5,0	12	10,4
Ich weiß nicht.	8	1,3	12	3,9	20	2,2	3	2,6
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0	114	100,0

($\chi^2=10,16$; $df=4$, $p<0.05$)

Wissen erhöht Kritikfähigkeit und Anspruchsniveau. Da auf den Baustellen nach "gesellschaftlichen Erfordernissen" gestaffelte Grundlöhne und ein Durcheinander von Normen alles andere als eine leistungsgerechte, einheitliche (im Sinne für gleiche Arbeit) Vergütung sicherten, mußte die Unzufriedenheit mit dem Einblick in besagte Fakten und Zusammenhänge zunehmen. Bei Anfängern erhöhte die Durchsichtigkeit des Lohn/Normensystems - solange es sich um einfache Grundkenntnisse handelte - die Zufriedenheit, schlug dann aber auf höherer Erkenntnisstufe in Aggression um.

x) P. Armélin: Zur Problematik des Betriebsklimas - Ergebnisse einer industriesoziologischen Untersuchung, in: Wirtschaftswissenschaft, Berlin O. 1965, Nr. 2, S. 246 (absolute Zahlen wurden errechnet).

Die geringere Lohnunzufriedenheit des Hilfsarbeiters erklärt sich aus der Veränderung seiner Maßstäbe. Erst kurz auf der Baustelle, erreichte er nicht annähernd das Leistungsniveau des Facharbeiters. Im stationären Betrieb konnte der Helfer durch erhöhten physischen Einsatz Gelernte im Einkommen übertreffen. Mit Recht sah er sich auf Montage am unteren Ende der Lohnskala eingestuft.¹ Wie ein Einwanderer in eine sozial höhere Kultur tröstete sich der Ungelernte - wenn er seinen Status mit dem Fachmonteur verglich - durch einen Blick zurück. Seine Einkünfte waren gestiegen, und es eröffneten sich reale Chancen, zum Angelernten oder Facharbeiter aufzusteigen. Überdies bemerkte der Hilfsmonteur befriedigt, daß entgegen den Intentionen einflußreicher Fachkräfte die Auslösung² keine Unterschiede aufwies. Während die Helfer eine etwa gleichstarke Unzufriedenheit mit Lohn und Norm zeigten, richtete sich die Aggression der Facharbeiter primär gegen die Norm. Nur 6,1 % der Gruppe I gegenüber

¹ Vgl. H. Winkhaus: Betriebsklima und Mitbestimmung, in: Arbeit und Sozialpolitik, Bonn 1955, Nr. 4, S. 104. Er weist darauf hin, daß die Lohnzufriedenheit weniger vom Lohnniveau als vielmehr von der Stellung, die der einzelne im Ordnungsgefüge des Werkes einnimmt, bestimmt wird.

² 7,- MDN pro Tag Aufenthalt am Montageort betrug die Auslösung für Arbeiter und Angestellte. - Mit Rückschlüssen auf den geringen Wert der Ostmark diskutierten die Arbeiter über die Tatsache, daß Westmonteure in der DDR zwischen 30,- und 40,- MDN täglich an Auslösung erhielten.

Tabelle 52

"Sind die Normen für Ihre Arbeit real und gerecht?"

Einschätzung (Antwortvorgaben)	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	356	58,6	108	35,5	464	50,9
Überwiegend Ablehnung	190	31,3	103	33,9	293	32,2
Ja, mit Einschränkung	37	6,1	38	12,4	75	8,2
Ich weiß nicht.	-	-	48	15,8	48	5,3
Keine Antwort	24	4,0	-	-	24	2,6
Ja	-	-	7	2,4	7	0,8
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=25,49$; $df=1$, $p<0.001$) ¹

14,8 % der Hilfsarbeiter bejahten ihre Normen bis zu einem gewissen Grad. Gegenübergestellt ergibt die Kritik an Lohn und Norm folgendes Bild:

Einschätzung	I	II	Differenz
Lohn zu niedrig	78,2 %	69,7 %	8,5 %
Norm zu hoch	89,9 %	69,4 %	20,5 %

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um vier, da die Kategorien "nein" und "überwiegend Ablehnung", "ja" und "ja, mit Einschränkung" zusammengefaßt und "ich weiß nicht" sowie "keine Antwort" nicht berücksichtigt wurden.

Besonders Facharbeiter sahen in Normerhöhungen eine Bedrohung ihres Standards (Lohn, Arbeitsaufwand). Wohl in keiner Schicht der DDR-Arbeiterklasse stemmte man sich so hartnäckig gegen "Neue Normen", die deshalb auf dem Bau zuallerletzt eingeführt wurden.¹

Am 16. Juni 1953 waren es zuerst Bauarbeiter der Berliner Stalinallee, die zu den Ministerien zogen. "Wir fordern Herabsetzung der Normen!" stand auf dem Transparent, das sie mittrugen.²

6. Die Gruppe

Die Besonderheiten des Industriebaus prägten die zwischenmenschlichen Beziehungen der Montagearbeiter. Trotz wechselnder und heterogener Zusammensetzung der Arbeitsgruppen herrschte ein furchtloses, offenes und kameradschaftliches Verhältnis. Der Ton war rau, und die Anrede erfolgte ausschließlich mit du. Heuchelei - sonst überall selbstverständlich -³ hielt sich hier selten.

Man lebte in einer beeindruckenden Welt der Technik;⁴ unter sich und aufeinander angewiesen, vergleichbar mit dem Kumpel unter Tage und dem Turner am Gerät. Es zählte die Leistung. Hier gab es keinen "Glaskasten", aus dem jeder Schritt verfolgt werden konnte, und keine Funktione, die einem an der Ferse klebten.

¹ Vgl. Kühn u. Pöhlein: Wir müssen die Fluktuation der Arbeitskräfte einschränken! In: Arbeit und Sozialfürsorge, Berlin O. 1957, H. 6, S. 164.

² Vgl. G. Stoedtner: Der Arbeiter, Bonn u. Berlin 1956. - S. Brant: Der Aufstand. Vorgeschichte, Geschichte und Deutung des 17. Juni 1953, Stuttgart 1954, S. 103. - H. Weber: Von der SBZ zur DDR, Hannover 1968, S. 81 ff.

³ Vgl. S. Allilujewa: Das erste Jahr, übers. aus dem Russ., Wien - München - Zürich 1969, S. 164. - K.-E. Murawski: Der andere Teil Deutschlands, München - Wien 1967, S. 65 und 105.

⁴ Vgl. E. Neutsch: Spur der Steine, Halle/Saale 1968.

Brachte der Meister Verpflichtungen, Aufrufe zum Wettbewerb und Stellungnahmen, so sagte er unumwunden: "Ja so unterschreibt doch, dann haben wir unsere Ruhe." Verständlich, daß besonders aus politischen Gründen Vorbestrafte der engen Betriebsatmosphäre entflohen und sie mit dem harten, aber "freien" Leben der Montage vertauschten. Ihr Anteil an der Belegschaft wird auf 3 bis 4 % geschätzt.

Aber auch für Abenteurer und "lichtscheue Gestalten" barg der Industriebau vielfältigen Reiz. Wie von einem riesigen Magnet wurden sie vom Drunter und Drüber der Baustelle angezogen. Stehlen, Bummeln, Schludern und Trinken ließ es sich hier wie nirgends sonst. Die Unterkunft war gesichert. Wo hatte man sonst eine Dusche? Weiterverkäufe von Mangelwaren, die es in den Sonderläden gab, brachten lohnenden Gewinn. Die Kantinen boten preiswerte Speisen. Es fehlte nicht an Kumpanen, denen körperliche Kraft, Draufgängertum und Alkoholverträglichkeit etwas galten. Und schließlich: Wo konnte man mehr verdienen?

Den Vorteilen der Montage standen hohe Forderungen an das Anpassungsvermögen jedes einzelnen gegenüber. Gefährliche Arbeit und ständiges Leben im Kollektiv setzten die Einhaltung bestimmter Verhaltensnormen voraus,¹ mit denen besonders Neueingestellte konfrontiert wurden.

Während Facharbeiter sich den Grunderwartungen rasch anpaßten, stand der Helfer in einer konträren Situation. Reduzierter familiärer Kontakt und Bindungsarmut zu ihn umgebenden Gruppen kennzeichneten seine Lage. 96 % der Hilfskräfte wurden mehr oder weniger ablehnend von den zukünftigen Kollegen empfangen. Über 57 % der Hilfsarbeiter gaben ihrer Enttäuschung darüber Ausdruck.

¹ Z. B. achteten die Arbeiter in explosionsgefährdeten Anlagen selbst auf die Einhaltung des Rauchverbots.

Da die Norm nach Gruppenleistung abgerechnet wurde, fürchteten die Gelernten um ihre Lohnsicherheit und schlossen sich zusammen.

Gescheiterte Integration spricht aus der Tatsache, daß vor allem Ungelernte in den ersten Monaten den Betrieb wieder verließen.

Überdurchschnittlich war das Schlafbedürfnis in dieser depressiven Phase, die erfahrene Monteure aufmerksam verfolgten. "Der denkt nur an's Nachhausekommen ...", sagten sie und wußten, daß sich in den ersten Tagen auf der Baustelle die weitere Entwicklung entschied. Die Regel HOMANS' (1950), daß mit der Kontakthäufigkeit auch die Sympathie zwischen Personen zunehme,¹ erfährt bei den Monteuren eine gewisse Modifizierung. Erst von einer bestimmten Stufe der Integration in die Brigade erlitt die Zunahme der Sympathie zur informellen Gruppe am Heimatort einen Abbau.

Fand der Helfer nicht zu den erwarteten Grundnormen,² so blieb er ein Fremder. Man versetzte ihn von Abschnitt zu Abschnitt und quartierte ihn in ein Wohnlager minderer Qualität. Die Mißerfolgserlebnisse beschleunigten den Anschluß an die neue Wohngemeinschaft der "Ausgestoßenen". In dem Maß, wie dort die Integration (Cliques) fortschritt, sank das Bemühen um die Arbeitsbrigade, wozu auch die reduzierte Kontaktdichte beitrug. Erschien den Führungskräften die Eingliederung zu aufwendig, so deklarierten sie den Ungelernten als "gute Hilfskraft" und schickten ihn bei erster Gelegenheit - falls er es nicht vorzog zu kündigen - auf eine andere Baustelle.

¹ P. R. Hofstätter: Einführung in die Sozialpsychologie, Stuttgart 1966, S. 312.

² Siehe Tabelle 25.

Möglich ist auch eine positive Entwicklung des Hilfsarbeiters: Er paßt sich an und versucht durch Fleiß, Gewissenhaftigkeit und kameradschaftliches Verhalten das fachliche Unvermögen aufzuwiegen. Sein Bemühen, sich nützlich zu erweisen und persönliche Kontakte mit der Arbeits- bzw. Freizeitgruppe zu knüpfen, blieb nicht unbeachtet. Er wird - wenn auch im niedrigsten Status - von der Gruppe aufgenommen.¹ Nun reichte aber das Minimum an gezeigter Konformität nicht zu einer Anerkennung, die über Wohlwollen, Schutz² und Duldung hinausging. Zur vollen Eingliederung gehörten, wie 55 % der Facharbeiter betonten, fachliches Können, Erfahrung und Selbständigkeit. Der Ungelernte orientierte sich auch deshalb an diesen Größen, weil sich das Einkommen auf Montage nicht einfach durch körperliche Anstrengung vergrößern ließ. Er strebte die berufliche Weiterbildung an und zollte zunehmend fachlichem Können seine Achtung. Im Lernprozeß internalisiert der Helfer die Wertmaßstäbe des gelernten Monteurs. Sein Verhältnis zum Facharbeiter verbessert sich in dem Maße, wie er dessen Sozialprestige gewinnt. Freundschaften zwischen Gelernten und Hilfskräften blieben jedoch Ausnahmen. Im Gegensatz zu Helfern entwickelten sich persönliche Verbindungen bei Facharbeitern überwiegend in gleichen oder ähnlichen Berufen. Am Heimatort trafen sich die Monteure sehr selten.

Es sind drei Integrationssphären des Montagearbeiters erkennbar: sein Zuhause und die Arbeits- und Freizeitgruppe am Montageort.

¹ Vgl. T. M. Mills: Soziologie der Gruppe, übers. aus dem Amerik., in: Grundfragen der Soziologie, München 1969, S. 115.

² Auf Tanzabenden kam es nicht selten zu Massenschlägereien, die durch gegenseitigen Beistand der Gruppenmitglieder ausgelöst wurden.

Im allgemeinen wurden Meisterbereiche und Brigaden gemeinsamen Unterkunftseinheiten zugewiesen, d. h. wer zusammen arbeitete, wohnte auch zusammen. Ganz bewußt stellten so die Betriebsleitungen eine Identität zwischen Arbeits- und Freizeitgruppe her.

Bemerkenswert war die kurze Lebensdauer der Verbindungen und Kollektive. Das hatte folgende Ursachen:

- a) Bauobjekte und Termine bedingten eine hohe Mobilität zwischen Gruppen, Meisterbereichen und Baustellen.
- b) Die Fluktuation der Helfer war enorm.
(Schon das Hinzukommen oder Weggehen eines Arbeiters konnte die sozialpsychologische Struktur der Gruppe folgens schwer verändern.)
- c) Sympathie und Antipathie schlugen besonders bei Hilfsarbeitern schnell um.

Das Baustellenmilieu förderte das Entstehen informeller Beziehungen. Meister und Brigadiere berücksichtigten beim Einteilen ihrer Teams persönliche Wünsche der Monteure. Formelle und informelle Gruppen stimmten deshalb weitgehend überein. Wenn fast 90 % der Befragten ihr Verhältnis zu den Kollegen als gut bis mittelmäßig bezeichneten, dann mag das auch darauf zurückzuführen sein. In den

Tabelle 53

"Wie ist Ihr Verhältnis zu den Kollegen?"

Selbsteinschätzung	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gut	314	51,7	135	44,4	449	49,3
Mittelmäßig	216	35,6	142	46,7	358	39,3
Schlecht	77	12,7	27	8,9	104	11,4
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=7,15; \text{df}=2, p<0.05)$$

Kategorien "gut" und "schlecht" dominieren die Antworten der Facharbeiter. Die Polarisation ist das Ergebnis ihres größeren Engagements; Ungelernte entschieden weniger bestimmt.

Monteure mit harmonischen Beziehungen zu ihren Kollegen waren, wie die Korrelationen beweisen, interessierter an einem weiteren Verbleib in der Brigade als andere.

Tabelle 54

Korrelation: Verhältnis zu Kollegen - Wunsch in der Brigade zu bleiben

Gutes Verhältnis zu den Kollegen (Frage 77)	Möchten in der Brigade bleiben (Frage 89)			
	Chi ²	df	Sicherheitsniveau in %	Koeffizient Phi _{korr} I II
Facharbeiter (I)	11,81	1	99,9	0,90
Helfer (II)	174,42	1	99,9	0,49

Die unterschiedliche Stärke des Zusammenhangs ergibt sich aus der Tatsache, daß Helfer öfter ihre Arbeits- und Freizeitgruppen wechselten. Unverkennbar ist die mindere Bindung der Gruppe II an die Arbeitskollektive. Auf die Frage: "Wenn es Ärger auf der Baustelle gibt, wo liegen da meistens die Ursachen?" antworteten 2,5 % der Facharbeiter gegenüber 22,4 % der Helfer: "In der Brigade." Das entspricht einem Verhältnis von 1 : 9. 67,8 % der Gruppe I, hingegen nur 33,6 % der Gruppe II wünschten in ihrem Kollektiv zu bleiben. Die engeren Bindungen der Gelernten

Tabelle 55

"Möchten Sie in Ihrer Brigade bleiben?"

In Brigade bleiben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ja	412	67,8	102	33,6	514	56,4
Gleichgültig	109	18,0	160	52,6	269	29,5
Keine Antwort	36	5,9	29	9,5	65	7,2
Nein	50	8,3	13	4,3	63	6,9
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=133,06$; $df=3$, $p<0.001$)

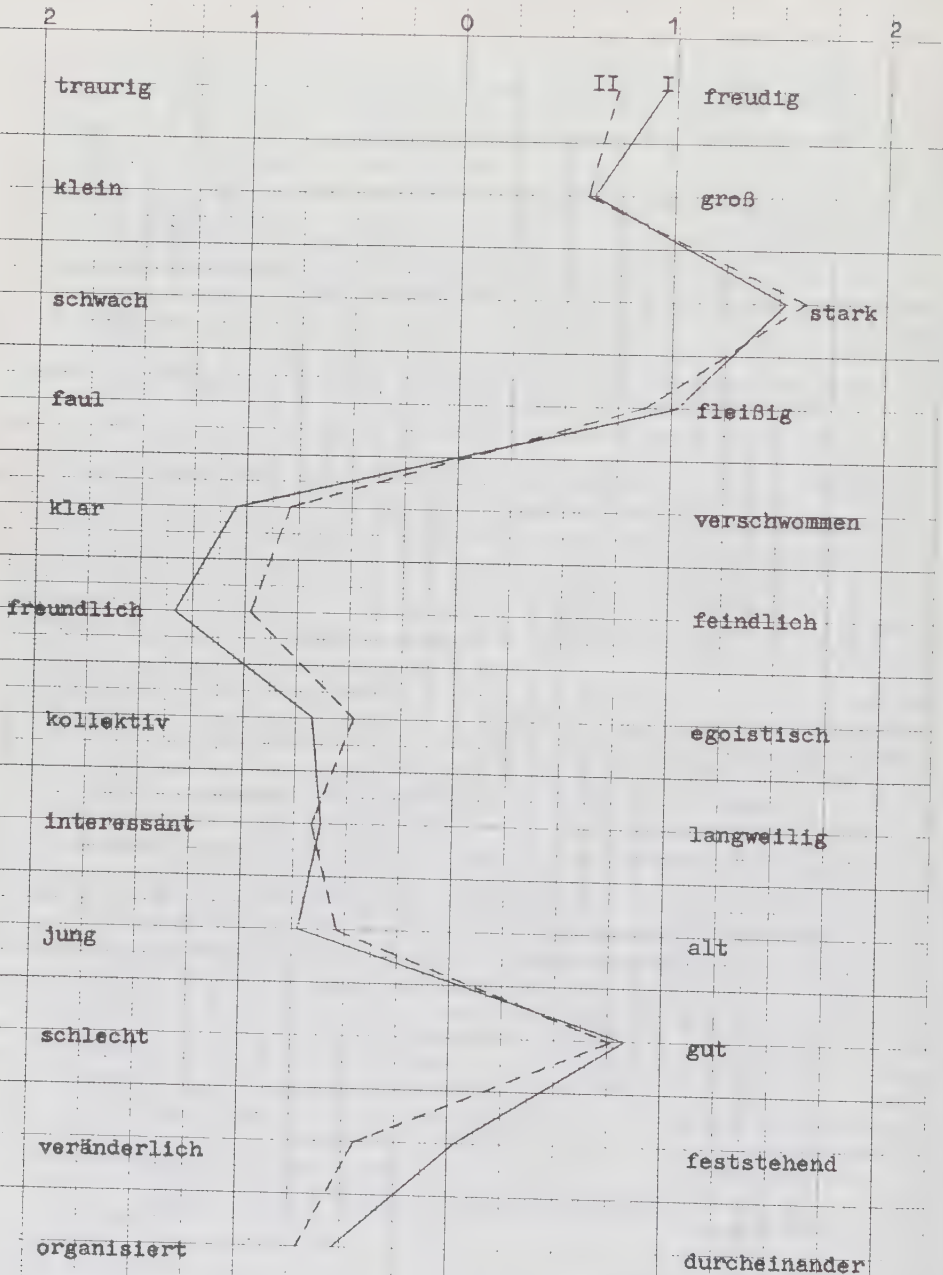
beruhten vor allem auf längerer Brigadzugehörigkeit und gegenseitiger Achtung.

Diagramm 2 präzisiert das Bild. Die Befragten assoziierten "Brigade" mit positiven Eigenschaften, wobei Facharbeiter im Durchschnitt + 0,83 und Helfer + 0,76 erreichten. Trotz spezifischer Abweichungen zeigt das "Autostereotyp"¹ vom Arbeitsteam grundsätzliche Übereinstimmung in den Profilen.

¹ P. R. Hofstätter: Gruppendynamik, Hamburg 1957, S. 108 ff.

Diagramm 2

Brigade - Polaritätsprofil
(siehe Frage 92)



Die Skala wird von den Begriffen "stark" ($\phi = 1,57$) und "freundlich" ($\phi = 1,10$) angeführt. Nur gering differiert zwischen den Gruppen die Assoziation mit: "groß" (0,02), "interessant" (0,03) und "gut" (0,07). Hervorstechende Differenzen ergaben: "veränderlich - feststehend" (0,47), "freundlich" (0,37) und "klar" (0,26).

Das gute Brigadeklima schloß Konflikte nicht aus. Reibungspunkte zwischen Facharbeitern ergaben sich aus der Verteilung von Werkzeug, Maschinen, Helfern, Arbeitsaufträgen, Material, Transportmitteln u. ä. Hilfsarbeiter blieben am Rande solcher Streitigkeiten; mit der Qualifikation nahm jedoch ihre Aktivität zu.

Das Verhältnis von Fachmonteuren und Helfern wurde durch Mangel an Werkzeug und Material belastet. Die Benachteiligung der Ungelernten bei der Vergabe vergrößerte ihren Leistungsrückstand und minderte Ansehen und Verdienst.

Spannungen in der Gruppe gab es auch durch Diebstähle und rücksichtsloses Verhalten. Die Konfrontation mit fragwürdigen Existenzen, die Großbaustellen ständig frequentierten, erhöhte den Zusammenhalt und das Wertempfinden der Stammarbeiter. Unter Hilfskräften kam es oft zu tätlichen Auseinandersetzungen.¹ Leicht affizierbar, vertraut man sich aber schnell wieder.²

Die Grundforderungen des Zusammenlebens sind in Familie und Arbeitsgruppe ähnlich, weshalb Integrationsstörungen selten in einem Bereich allein auftraten. Nach Ansicht der Helfer war 18,7 % ihrer Frauen und Bräute die

¹ Nicht nur charakterliche Unausgewogenheit und psychische Pressionen, sondern auch die höhere physische Belastung der Helfer (durch Hilfsarbeit und geringere Ökonomie ihrer Motorik) muß als Ursache angesehen werden.

² Vgl. S. N. Archangelski: Arbeitspsychologie, übers. aus dem Russ., Berlin O. 1962, S. 139.

Trennung durch das Montageleben gleichgültig oder sogar angenehm. Innerhalb der Facharbeitergruppe unterstellten nur 7,4 % diese Haltung ihren Frauen.¹

Die Partei wertete das nach unseren Befunden positive Baustellenklima negativ, weil ihre Intentionen in wesentlichen Fragen von den Interessen der Brigaden abwichen. Insofern kann der Schlußfolgerung BLÜCHER's (1959), daß man in der DDR "das Problem der kleinen Arbeitsgruppe ... offenbar gelöst"² habe, nur bedingt zugestimmt werden. Ein nach westlicher Anschauung harmonisches Team ist mit einer "sozialistischen Brigade" nicht identisch.³ Als entscheidendes Kriterium eines "guten" Kollektivs gilt seine Bewährung im Sinne der vom SED-Staat konzipierten Ziele und Normen,⁴ die im Jahre 1959 auf den Großbaustellen ebensowenig erreicht waren wie im Jahre 1970.

7. Der Arbeitsvorgesetzte

Die Monteure sehen im Meister ihren Vorgesetzten, obwohl Brigadier und Gruppenführer Zwischenstufen in der Hierarchie einnehmen.⁵ Der Meister ist für Arbeiter und Betriebsleitung eine Schlüsselfigur. Bis zu ihm bleiben

¹ Siehe Tabelle 46.

² V. G. Blücher: Industriearbeiterschaft in der Sowjetzone, Stuttgart 1959, S. 20.

³ Vgl. Wörterbuch der marxistisch-leninistischen Soziologie, hrsg. von W. Eichhorn I et al., Berlin O. 1969, unter Kollektiv.

⁴ R. Weidig: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit, Berlin O. 1969, S. 303. - A. S. Makarenko: Ausgewählte Pädagogische Schriften, übers. aus dem Russ., Berlin O. 1953, S. 78.

⁵ Vgl. H. Popitz et al.: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1967, S. 271.

alle Pläne, Vorbereitungen und Anweisungen auf dem Papier. Erst er transformiert die Theorie in die Montagepraxis. Bei diesen Meistern kann nicht von einem Funktionsverlust - wie in der industriesoziologischen Literatur überwiegend vertreten -¹ gesprochen werden. Vielmehr handelt es sich z. T. um eine Funktionsverlagerung.

So wie für Montagearbeiter die Leitungspyramide über den Meister hinaus undeutlich wird, hat umgekehrt die Produktionsleitung² nur verschwommene Vorstellungen von den Bauobjekten. Betrachten wir zunächst die Beziehungen des Meisters zur Betriebsleitung.

a) Der Meister im Verhältnis zu seinen Vorgesetzten

Ob der nächste Vorgesetzte des Meisters Produktions-, Obermontage-, Montage- oder Abschnittsleiter ist, hängt von Größe und Infrastruktur der Baustelle ab. Bei kleinen Objekten verschmilzt z. B. die Funktion des Bauleiters mit der des Meisters, und es kommt zu einer beachtlichen Funktionsausweitung. Die schwer überschaubaren Tätigkeiten, Distanz zu Hilfe und Kontrolle, die Vielfalt organisatorischer Aufgaben sowie die Problematik seiner Führungsfunktion verleihen dem Montagemeister ein hohes Maß an Prestige. Er allein überblickt die Situation auf dem Bauplatz. Als Meister in Montagebetrieben bestehen nur vielseitige Praktiker. Selbstsicher, im Bewußtsein beruflicher Erfahrung, verhandelte er mit den Leitungskräften vom Stammhaus. Während in stationären Betrieben die Meister Kontakte mit der Betriebsführung begrüßen, ja zum Teil - wie R. LEPSIUS feststellt - mehr Aussprachen wünschen,³ betrachten Montagemeister die Besuche des "Wasser-

¹ Vgl. J. Bergmann u. W. Zapf: Kommunikation im Industriebetrieb, Frankfurt a. M. 1965, S. 53 f.

² Der Produktionsleiter hat seinen Sitz im Stammhaus und ist Vorgesetzter des Baustellenleiters.

³ R. Lepsius u. F. Lütge: Die soziale Stellung des Meisters im Industriebetrieb, München 1954, S. 115 ff.

kopfes" - wie sie die Wirtschaftsfunktionäre der Zentrale nannten - als "Invasion, wodurch man nur von der Arbeit abgehalten wird". Die Meister waren überlastet und bewältigten nur die wichtigsten der täglichen Forderungen.¹ Besucher mußten oft Stunden warten, bevor sich ein Meister Zeit für sie nahm.²

b) Der Meister im Verhältnis zu seinen Untergebenen

In dem Maße, wie die räumliche Distanz des Meisters zu den oft kilometerweit entfernten und verstreuten Arbeitsgruppen seine Kontrollmöglichkeiten einschränkt, gewinnt gegenseitiges Vertrauen zwischen Brigade und Meister an Bedeutung. Einerseits wurde die Arbeit weitgehend ohne Aufsicht geleistet, andererseits sorgte der Meister dafür, daß seine Leute entsprechend bezahlt wurden. Auf allen vom Vf. untersuchten Baustellen bestand zwischen Brigaden und Meister weitgehende Interessenidentität; man war voneinander abhängig. Kein Meister konnte sich - wie in stationären Betrieben möglich - gegen eine Gruppenmehrheit behaupten. Um nicht isoliert zu werden, mußte er hauptsächlich die Rolle eines Interessenvertreters seiner Brigaden übernehmen. Dem entsprach das übereinstimmend positive Urteil. Helfer votierten weniger positiv

¹ Das Erkennen des Notwendigen aus den in ihrer Menge nicht zu bewältigenden Forderungen kennzeichnete den erfahrenen Meister.

² Vgl. H. Schneider: Zur Tätigkeitsstruktur des Meisters im Elektromaschinenbau, in: Psychologie als gesellschaftliche Produktivkraft, Berlin O. 1965, S. 251 f.

Tabelle 56

"Wie ist Ihr Verhältnis zu Ihrem Vorgesetzten?"

Verhältnis zum Vorgesetzten	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gut	309	50,9	131	43,1	440	48,3
Mittelmäßig	223	36,7	105	34,6	328	36,0
Unklar	38	6,3	35	11,5	73	8,0
Schlecht	25	4,1	22	7,2	47	5,2
Keine Antwort	12	2,0	11	3,6	23	2,5
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=15,79$; $df=4$, $p<0.01$)

und mit einem höheren Anteil "unklar" und "keine Antwort". Die Rangkorrelation von Fach- zu Hilfsarbeiterantworten ergab $\tau = 0,80$. 4,1 % der Gelernten und 7,2 % der Helfer bezeichneten ihr Verhältnis zum Vorgesetzten als gespannt. Vermutlich handelt es sich hier hauptsächlich um Neueingestellte, die bereits einen anderen Empfang auf der Baustelle erwartet hatten. Wenig freundlich gestaltete sich die Begrüßung der Helfer; 57,5 % wurden enttäuscht.

Tabelle 57

Frage an die Helfer: "Wie sind Sie, als Sie in diesem Betrieb anfangen, auf Ihrer ersten Baustelle empfangen worden? Welches Gefühl hatten Sie?"

Personen	A r t d e s E m p f a n g e s							
	freund- lich		gleich- gültig		ablehnend		entsinne mich nicht	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Vom Baustel- lenleiter	44	14,5	16	5,3	8	2,6	236	77,6
Vom Meister	67	22,0	101	33,3	105	34,5	31	10,2
Von den Kollegen	10	3,3	87	28,6	205	67,4	2	0,7
Total Ø	121	13,3	204	22,4	318	34,8	269	29,5

Tabelle 58

Frage an die Helfer: "Hätten Sie sich den Empfang anders vorgestellt?"

Erwartung erfüllt	II	
	abs.	%
Ja	175	57,5
Nein	82	27,0
Unklar	47	15,5
Total	304	100,0

Nur ein knappes Viertel kam dabei mit dem Baustellenleiter in Berührung. Der Meister empfing die Neuen weniger unfreundlich als die Kollegen und bot ihnen in der ersten Zeit den einzigen Rückhalt.

Wer den Hilfsarbeiter ablehnend behandelt - so können wir unterstellen - verfolgt das Ziel, ihn wieder los zu werden. Sichtbar wird: Namentlich Ungelernte bedürfen und erwarten Anerkennung. Auf die Frage: "Was ist Ihnen besonders WICHTIG, um sich im Betrieb wohlfühlen?" entschieden sich 12,4 % der Fach- und 13,2 % der Hilfsarbeiter für: "Die Vorgesetzten achten unsere Leistung." Erfüllen Ungelernte die Erwartungen, so bekommen sie auch

Tabelle 59

"Wird hier eine gute Arbeitsleistung anerkannt?"

Anerkennung der Arbeitsleistung (Antwortvorgaben)	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Wird als selbst- verständlich hingenommen	222	36,6	49	16,1	271	29,7
Wird anerkannt und gewürdigt	161	26,5	100	32,9	261	28,6
Teils - teils	169	27,8	83	27,3	252	27,7
Wird nicht beachtet	37	6,1	34	11,2	71	7,8
Ich weiß nicht.	12	2,0	28	9,2	40	4,4
Keine Antwort	6	1,0	10	3,3	16	1,8
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=68,36$; $df=5$, $p<0.001$)

mehr Lob von Facharbeitern, vom Brigadier und Meister. Bei einer Rangkorrelation von $\tau = 0,60$ zeigen sich signifikante Unterschiede.¹ Dem qualifizierten Arbeiter ist die gute Leistung mehr selbstverständlich. Die folgende Korrelation läßt das klar erkennen. Wurde die

Tabelle 60

Korrelation: Erwartung - Anerkennung

Erwartungen wurden im Betrieb erfüllt (Frage 67)	Gute Arbeitsleistung wird im Betrieb anerkannt (Frage 71)			
	Chi ²	df	Sicherheitsniveau in %	Koeffizient Phi _{korrr} I II
Gruppe I	5,68	1	95,0	0,51
Gruppe II	56,86	1	99,9	0,78

Arbeitsleistung der Helfer auf der Baustelle anerkannt, so erfüllten sich auch meist ihre Erwartungen.

Die Monteure sahen im Meister eine "Lohngarantie",² d. h., er hatte nach ihrer Ansicht dafür zu sorgen, daß "man ohne Gefahr für die Norm (anschließende Erhöhung) auf sein Geld kam." Während beide Gruppen vom Meister die gleiche Rolle erwarteten, forderten sie einzelne Eigenschaften, wie die folgenden drei Tabellen zeigen, sehr unterschiedlich. Fachwissen, Erfahrung und Organisationsvermögen nannten beide Gruppen als entscheidende

¹ Vgl. Betriebsklima, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3, Frankfurt a. M. 1955, S. 21/31 f. und 45.

² Vgl. H. Wiedemann: Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters, in: Dortmunder Schriften zur Sozialforschung, Köln und Opladen 1967, Bd. 24, S. 102. - W. Bräunig: So viel Sand hat nicht mal die Sahara, in: DDR-Reportagen, Leipzig 1969, S. 357.

Kriterien eines achtungsgebietenden Vorgesetzten. Wiederum wird deutlich,¹ daß die Wertschätzung beruflichen Könnens in Interdependenz zum eigenen intellektuellen und motorischen Leistungsniveau steht. Während Gelernte die fachliche Seite hervorheben, dominiert bei Helfern das Verlangen nach angenehmen charakterlichen Eigenschaften.

Tabelle 61

"Was kennzeichnet Ihrer Meinung nach einen guten Vorgesetzten?"

Eigenschaft	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Fachliche Fähigkeit, Wissen, Organisationsvermögen, Erfahrung	394	64,9	89	29,3	483	53,0
Vorbildliche menschliche Eigenschaften	117	19,3	64	21,1	181	19,9
Pädagogisches Geschick	43	7,1	101	33,2	144	15,8
Einsetzen für den Arbeiter	53	8,7	50	16,4	103	11,3
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=147,09; df=3, p<0.001)

¹ Vgl. Tabelle 25.

Tabelle 62

"Welche Eigenschaften WÜNSCHEN Sie sich bei einem Vorgesetzten?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Guter Fachmann, hohes fachliches Können	362	59,6	158	52,0	520	57,1
Gutes Organisationsvermögen	97	16,0	6	2,0	103	11,3
Er soll die Arbeit gut erklären.	24	3,9	73	24,0	97	10,6
Er soll unsere Interessen überall vertreten.	53	8,7	11	3,5	64	7,0
Er soll offen, gerecht und konsequent sein.	25	4,1	13	4,3	38	4,2
Er muß sich nach oben durchsetzen.	20	3,3	16	5,3	36	4,0
Was er verspricht, das soll er auch halten.	26	4,4	9	3,0	35	3,8
Er soll immer freundlich sein, und ich muß mich mit allen Fragen - auch persönlichen - an ihn wenden können.	-	-	13	4,3	13	1,4
Er muß mir sympathisch sein.	-	-	5	1,6	5	0,6
Es darf keine Auseinandersetzungen geben. Er soll uns in Ruhe lassen.	-	-	-	-	-	-
Politisch darf kein Widerspruch zwischen Wort und Tat bestehen.	-	-	-	-	-	-
Ich antworte nicht.	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=160,18; df=8, p<0.001)

Tabelle 63

"Welche Eigenschaften mißfallen Ihnen an einem Vorgesetzten?"

Antwortvorgaben (Kartentest)	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Er ist uns fachlich nicht überlegen.	311	51,3	132	43,4	443	48,6
Kann die Arbeit nicht organisieren	133	21,8	30	9,9	163	17,9
Er ist ungerecht, nicht konsequent und zu weich.	47	7,7	62	20,4	109	12,0
Er ist ein Egoist und beachtet nicht die Interessen seiner Kollegen.	48	8,0	25	8,2	73	8,0
Seinen Vorgesetzten gegenüber setzt er sich nicht durch.	46	7,6	12	4,0	58	6,4
Er ist überheblich und legt keinen Wert auf unsere Meinung.	22	3,6	35	11,5	57	6,2
Er ist schwer zugänglich, und mit persönlichen Anliegen getraue ich mich nicht zu ihm.	-	-	8	2,6	8	0,9
In politischen Fragen redet er anders, als er denkt.	-	-	-	-	-	-
Erklärt die Arbeit schlecht	-	-	-	-	-	-
Ich antworte nicht.	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=86,39$; $df=6$, $p<0.001$)

Die gewählten Merkmale sind in doppelter Hinsicht interpretierbar: als Projektionen positiver und negativer Erfahrung aus der gesamten Berufszeit. Kritik und Wunsch sind deshalb nur auf dem Hintergrund anderer Ergebnisse unterscheidbar. Organisationsvermögen postulierten beide Gruppen wie folgt:¹

	I	II
als Wunsch (Tab. 62)	16,0 %	2,0 %
als Kritik (Tab. 63)	21,8 %	9,9 %

Gelernte wissen besser als Helfer um die Bedeutung einer straffen Arbeitsorganisation, daß dadurch Mühe gespart und Geld verdient werden kann.

Eigenschaften wie Geduld, Freundlichkeit, pädagogisches Geschick, Konsequenz und Gerechtigkeit verlangten überwiegend Hilfsarbeiter. Pädagogisches Einfühlungsvermögen und Freundlichkeit wünschten:

	I	II
Wunsch (Tab. 61)	7,1 %	33,2 %
Wunsch (Tab. 62)	3,9 %	29,9 %

Alle Monteure erwarteten, daß sich der Meister furchtlos nach oben für ihre Interessen durchsetzte und konsequent einschritt, wenn Gruppennormen mißachtet wurden.

Der Meister war Techniker, Organisator, Erzieher und Ausbilder in einer Person. Er beriet die Arbeiter in persönlichen Fragen und schlichtete manchen Streit.² In seiner

¹ Siehe auch die Tabellen 39 und 83.

² Vgl. P.-B. Schulz: Gruppensoziologische und psychologische Elemente der Tätigkeit der Konfliktkommissionen, in: Staat und Recht, Berlin O. 1967, Nr. 1, S. 44. Der Meister verhütete damit auch, daß Übertretungen außerhalb der Gruppe - wie z. B. in den Konfliktkommissionen - geahndet wurden. SCHULZ gibt zu, daß Werkstätige selbst ein Gerichtsverfahren der Behandlung ihrer "Rechtsverstöße" durch die Konfliktkommission vorziehen.

Ausbildung bestand ein Mißverhältnis. Er wurde zwar technisch geschult,¹ aber im schwierigsten Teil seiner Tätigkeit - im Umgang mit Menschen - war er ausschließlich auf seine Erfahrung angewiesen.

Der Meister war weit vom Wunschbild einer sozialistischen Leiterpersönlichkeit entfernt.² Die SED erkannte das und lastete vor allem ihm das unterentwickelte sozialistische Bewußtsein auf den Baustellen an.³ Deshalb wurde auch zunehmend die politische, pädagogische und psychologische Ausbildung dieser Kader propagiert.⁴ So verlangen PUSCHMANN/SCHIRMEISTER, daß Führer sozialistischer Kollektive selbst konkrete Sozialforschung betreiben müßten.⁵ W. MÄDER bestimmt in seinen "... theoretischen Grundlagen der Arbeit mit den Menschen", daß die politisch-ideologische Arbeit das Herzstück wissenschaftlicher Führungstätigkeit sei. Sie müsse sich aber, um auf der Höhe ihrer Aufgaben zu bleiben, wissenschaftlicher Methoden wie der marxistischen Organisationswissenschaft, Kybernetik, Operationsforschung und der elektronischen Datenverarbeitung bedienen.⁶

¹ Meister für die Montage wurden nicht speziell ausgebildet. Es gab "Meister für die volkseigene Industrie" und "Meister für die gewerbliche Wirtschaft".

² Vgl. P. Liehmann, M. Puschmann u. G. Söder: Leiter und Kollektiv in der sozialistischen Wirtschaft, in: Schriftenreihe zur sozialistischen Wirtschaftsführung, Berlin O. 1968, S. 36 ff.

³ Vgl. F. Scholz: Einige Aspekte zur Bildung von Stammbegleitschaften als Führungsaufgabe im Betrieb, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 252.

⁴ Vgl. M. Puschmann: Studium der Industriesoziologie für Leitungskräfte, in: Soziologie und Praxis, Berlin O. 1965, S. 189 ff. - H. Hiebsch: Leiten heißt Kollektive von Werktätigen führen, in: Psychologie in unserem Leben, Berlin O. 1969, S. 68 ff.

⁵ M. Puschmann u. C. Schirmeister: Konkrete Sozialforschung im sozialistischen Betrieb - Bestandteil wissenschaftlicher Leitungstätigkeit, in: Einheit, Berlin O. 1964, H. 3, S. 37.

⁶ W. Mäder: Zu einigen theoretischen Grundlagen der Arbeit mit den Menschen, in: Psychologie in unserem Leben, Berlin O. 1966, S. 103.

W. ULBRICHT erklärte auf der 23. Sitzung des Staatsapparates in Merseburg (März 1970) als Nahziel: durch qualifiziertere Führungstätigkeit eine Stabilisierung der Leitungen in den neugebildeten Kombinat zu erreichen. Offen blieb die Frage, wie es sich mit den anderen Großbetrieben verhält. Diese Stabilisierung war dort schon vor Jahren aktuell. Auf den Industriebaustellen war man dem verkündeten Fernziel,

"... eine solche Qualität der wissenschaftlichen Führungstätigkeit zu erreichen, die die Verwirklichung der zentralen Idee des ökonomischen Systems des Sozialismus sichert"(1),

kaum näher.

8. Funktionäre und Organisationen

Grundsätzlich unterschieden die Arbeiter zwischen Führungskräften (Technik, Wirtschaft, Sicherheit) und Funktionären der politischen Organisationen (SED, FDGB, FDJ). Darüber hinaus differenzierten die Monteure ihr Verhalten gegenüber Leitungsmitgliedern der Baustelle und Kadern des Stammhauses (Dienstreisende).

Nicht immer war das Verhältnis zu den Normensachbearbeitern (TAN) gespannt. Viele von ihnen berichteten offen, welcher Auftrag sie auf die Baustelle führte. Ohne Wissen der Zentrale berieten sie dann im Kollektiv mit Meister, Brigadier und den besten Monteuren, und man einigte sich.

Ambivalent gestalteten sich auch die Beziehungen zur Gütekontrolle, die fachlich nicht der Produktionsleitung

¹ W. Ulbricht: Qualifizierung der Führungstätigkeit ist vordringlich, in: Neues Deutschland, Berlin O., v. 28./29. März 1970, S. 4.

unterstand.¹ Alle, vom Montageleiter bis zum Helfer, erwarteten von ihrer TKO (aus demselben Betrieb!), daß sie gleich Meister und Brigadier nur solche Mängel rügte, die der Endkontrolle des GAN (TKO des übernehmenden VEB) auffallen würden. Wurde dem entsprochen, so entwickelten sich kollegiale Verhältnisse.²

Die Verwaltung im Stammhaus wurde weitgehend mit den politischen Funktionären identifiziert, gegen die sich die Aggression der Arbeiter richtete. Mit der Montage-

Tabelle 64

"Wenn es Ärger auf der Baustelle gibt, wo liegen da meistens die Ursachen?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Bei der Verwaltung im Stammhaus	518	85,3	158	51,9	676	74,2
In der Brigade	15	2,5	68	22,4	83	9,1
Bei der Baustellenleitung	38	6,3	29	9,5	67	7,4
Ich weiß nicht.	12	2,0	40	13,2	52	5,7
Keine Antwort	24	3,9	9	3,0	33	3,6
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=124,03; df=2, p<0.001) ³

¹ Die betrieblichen TKO-Leiter unterstehen disziplinarisch den Werkdirektoren und fachlich dem DAMW (Deutsches Amt für Meßwesen und Warenprüfung).

² Letzten Endes bestätigte sich ja beider Gruppen (Monteure - TKO) Arbeit, wenn die Anlagen abgenommen wurden. Ähnlich ambivalent war das Verhältnis zu den Sicherheitsinspektoren (Unfallschutz).

³ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um zwei, da die Kategorien "ich weiß nicht" und "keine Antwort" nicht berücksichtigt wurden.

dienstzeit wuchs die Abneigung gegen die Zentrale; umgekehrt verbesserte sich das Verhältnis zu Kollegen und Leitungskräften der Baustelle. Die Rangkorrelation ergab $\tau = 0,20$. 85,3 % der Fach-, hingegen nur 51,9 % der Hilfsarbeiter sahen im Stammhaus die Ursache von Ärger.¹ Die Ungelernten mußten sich erst in ihren Brigaden einleben. Das Votum der Gelernten war Ausdruck negativer Erfahrung. Neben Mißtrauen und Kritik zeigt das Denken der Arbeiter, daß unabhängig von Eigentums- und Klassenverhältnissen die Dichotomie von oben und unten, die Aversion gegenüber der Bürokratie erhalten blieb.

Einen Aufstieg in die Funktionärsschicht zogen die Arbeiter nicht in Betracht. Sie wußten, daß man durch Leistung zwar die Lohnhöhe, nicht aber den eigenen Status

Tabelle 65

"Wenn man hier vorwärtskommen will, was ist dann in erster Linie nötig: berufliches Können oder politische Aktivität?"

Aufstieg durch	I/II	
	abs.	%
Politische Aktivität	543	59,6
Berufliches Können	202	22,2
Keine Antwort	166	18,2
Sonstiges	-	-
Total	911	100,0

¹ Vgl. G. Bernhard: Worauf beruht die Fluktuation? In: Arbeit und Arbeitsrecht, Berlin O. 1965, Nr. 16, S. 362.

verändern konnte. Diese Erkenntnis gipfelte in für die Montagearbeiter typischen Wendungen wie: "Wir bleiben, was wir sind"; "Wen habe ich da oben nicht schon alles kommen und gehen sehen" und "Wer hoch steigt, fällt tief". Unter "vorwärtskommen" verstanden die Monteure den Aufstieg in und innerhalb von Positionen, die über ihren eigenen Stand hinausgingen. Fast 60 % der Arbeiter sahen in politischer Aktivität die Grundlage von Beförderungen. Über 18 % antworteten nicht. Vorsicht, Zurückhaltung und ungefestigte Meinungen gaben hier sicher den Ausschlag. Statistisch nicht gesicherte Unterschiede zeigt die Tabelle 66. Fast jeder zweite Befragte äußerte sich spontan

Tabelle 66

"Setzen sich der FDGB und die SED auf der Baustelle für Sie ein?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	445	73,3	230	75,6	675	74,1
Unklar	64	10,5	30	9,9	94	10,3
Keine Antwort	57	9,4	24	7,9	81	8,9
Bejahend	41	6,8	20	6,6	61	6,7
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2 = 0,041; \text{df}=1, p<0.95) \quad ^1$$

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um zwei, da die Kategorien "unklar" und "keine Antwort" nicht berücksichtigt wurden.

im Sinne: "Die stecken doch alle unter einer Decke",
"Eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus." Rund 74 %
der Arbeiter leugneten eine für sie positive Rolle von
Partei und Gewerkschaft. Noch drastischer spiegelt die
folgende Tabelle die Haltung der Arbeiter. Mit erstaun-

Tabelle 67

"Was sagen Sie zu einem Kollegen, der nicht im FDGB ist?"

Antwortvorgaben	I/II	
	abs.	%
Jedem seine Sache	510	56,0
Gut so	235	25,8
Keine Antwort	164	18,0
Eine Schande; schlimm	2	0,2
Sonstiges	-	-
Total	911	100,0

licher Offenheit begrüßte über ein Viertel der Monteure,
wenn ihr Kollege nicht Mitglied des FDGB war. Nur zwei
von 911 Befragten kritisierten¹ diesen Zustand.

¹ Vgl. G. Bernhard: Worauf beruht die Fluktuation? In:
Arbeit und Arbeitsrecht, Berlin O. 1965, Nr. 16, S. 361.
BERNHARD stellte die gleiche Frage, und es ist verständ-
lich, daß die Antworten nicht publiziert wurden. Er be-
schränkt sich auf den Kommentar: "... daß ein Großteil
der Werktätigen in diesem Betrieb die Rolle der Gewerk-
schaften beim umfassenden Aufbau des Sozialismus in der
DDR nicht verstanden hatte ..."

Übereinstimmend bekundeten über 75 % der Bauleute, daß sie den SED-Sekretär der Baustelle, also den formellen politischen Meinungsführer, nicht kannten. Nur 0,8 % der Montagearbeiter gegenüber 56 % der Mannesmann-Stichprobe wußten den Namen des Personal- bzw. Arbeitsdirektors.

Tabelle 68

"Kennen Sie den Parteisekretär der Baustelle?
Wie ist sein Name?"

Name des Parteisekretärs	I/II	
	abs.	%
Falsch	689	75,6
Keine Antwort	128	14,1
Richtig	94	10,3
Total	911	100,0

Tabelle 69

"Wie heißt der Kaderleiter Ihres Betriebes?"

Kenntnis vom Namen des Arbeitsdirektors
(zum Vergleich)

Kaderleiter bzw. Arbeitsdirektor	Montagearbeiter (I/II)		Erhebung aus der Mannesmann-AG (1955) ¹	
	abs.	%	abs.	%
Kennen nicht	863	94,7	517	44,0
Keine Antwort	41	4,5	-	-
Kennen	7	0,8	659	56,0
Total	911	100,0	1.176	100,0

Ursache der Unkenntnis war einerseits die affektive Distanz zu Leitungskräften, andererseits erschwerten die Bedingungen der Montage persönliche Besuche von Funktionären auf den Baustellen.²

Die von BLÜCHER (1959) konstatierte vertikale Aufspaltung in Anhänger und Gegner der Ideologie³ konnte auf den Baustellen nicht nachgewiesen werden. Einzelne Befürworter des Regimes verbargen ihre Einstellung. Die Antworten auf Fragen nach politischen Funktionären und Organisationen zeigen von allen Befunden die höchste Konformität.⁴

¹ Betriebsklima, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3, Frankfurt a. M. 1955, S. 65, Schaubild 20 (absolute Zahlen wurden errechnet).

² Arbeitskleidung, feste Schuhe, Helm und ein kundiger Führer waren für die Besucher unumgänglich, spezielle Abschnitte bedurften einer Sondergenehmigung.

³ V. G. Blücher: Industriearbeiterschaft in der Sowjetzone, Stuttgart 1959, S. 24 f.

⁴ Siehe die Tabellen 65 bis 69.

9. Verhältnis zum VEB

9.1 Informationswünsche

Richtung und Intensität der Informationswünsche reflektieren ihre Affinität zu den als wichtig erachteten Gegenständen. Beginnen wir mit dem Bedürfnis nach besserer Information. Die Korrelation der Antworten von Gelernten und Helfern ergab: $\Phi_{\text{korr}} = 0,39$ ($q = 0,60$).

Tabelle 70

"Möchten Sie besser informiert werden?"

Besser informieren	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ja	523	86,2	171	56,3	694	76,2
Unklar	47	7,7	85	28,0	132	14,5
Nein	37	6,1	48	15,7	85	9,3
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\chi^2=37,97; df=1, p<0.001) \quad ^1$$

Ein Vergleich der Aktualität (A), die diese Frage in den drei Gruppen aufweist, ergänzt das Bild:

	A
Führungskräfte	3,27 ^{x)}
Facharbeiter (I)	2,98
Helfer (II)	1,06

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar" nicht berücksichtigt wurde.

^{x)} 100 Führungskräfte aus der gleichen Erhebung.

Der Wunsch nach mehr und besserer Information nimmt mit Bildungsgrad, Status und sozialer Integration zu. Instruk-
tiv ist die Gegenüberstellung:

	I	II
Durchschnittliche Uninformiertheit ¹	44,2 %	79,8 %
Es möchten besser informiert werden	86,2 %	56,3 %

Die besser informierten Facharbeiter brauchen mehr Kommu-
nikation, weil sie vielseitigere Interessen und größere
Kompetenzen besitzen. Ihre Entscheidungsbefugnis ergibt
sich aus der Qualifikation, die zugleich den höheren
sozialen Status legalisiert. In der Antwort auf die Frage:
"Können Sie in Ihrem Arbeitsbereich mitbestimmen?" sprachen
etwa 34 % der Fach- gegenüber 10 % der Hilfsarbeiter von
Möglichkeiten der Mitbestimmung.

Während ganz allgemein über drei Viertel der Monteure
besser informiert werden wollten, erscheint in Tabelle 71,
die sich auf betriebliche Angelegenheiten beschränkt, die
Kritik etwas abgeschwächt. Trotzdem ist der Unterschied
zur westdeutschen Stichprobe bemerkenswert. Als ausrei-
chend unterrichtet betrachteten sich 76 % der Befragten
aus dem Ruhrgebiet gegenüber 22,1 % der Montagearbeiter.
Mit dem Wissen nahm bei den Monteuren die Unzufriedenheit
mit den gebotenen Nachrichten zu. Die von Leitungskräften

¹ Durchschnitt der Antworten auf die Fragen: 37, 40,
41, 48, 51, 52, 53, 54 und 55.

Tabelle 71

"Werden Sie über wichtige Betriebsangelegenheiten ausreichend informiert?"

"Werden Sie, Ihrer Meinung nach, über die für Sie wichtigen Werksangelegenheiten ausreichend unterrichtet?"

(Zum Vergleich - Erhebung aus dem Ruhrgebiet 1955)¹

Zufrieden mit Infor- mation	Montagearbeiter						Erhebung bei der Mannesmann-AG	
	I		II		I/II			
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Teils - teils	240	39,5	92	30,3	332	36,4	35	3,0
Nein	219	36,1	87	28,6	306	33,6	188	16,0
Ja	99	16,3	102	33,6	201	22,1	894	76,0
Ich weiß nicht bzw. unentschieden	36	5,9	23	7,5	59	6,5	59	5,0
Keine Antwort	13	2,2	-	-	13	1,4	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0	1.176	100,0

(Chi²=42,78; df=4, p<0.001)

des Stammhauses geübte Verquickung wichtiger Meldungen mit politisch-agitatorischen Reden entwickelte bei den Arbeitern ein tief verwurzeltes Ressentiment gegen offizielle Informanten aus der Zentralverwaltung. So lasen die Montagearbeiter keine Werkzeitungen und nahmen sehr selten an Produktionsberatungen teil.

¹ Betriebsklima, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3, Frankfurt a. M. 1955, S. 74, Schaubild 25 (absolute Zahlen umgerechnet).

Als formelle Informationsträger fungierten auf den Baustellen: Meister, Brigadier, Gütekontrolleur, Normensachbearbeiter, Bauleiter, Sicherheitsinspektor und gesellschaftliche Organisationen. Von den Büroangestellten erhielten die Bauleute Mitteilungen halb formeller, halb informeller Art. Das zurückgebliebene Informationssystem und die räumliche, zeitliche sowie soziale Distanz¹ zum Stammhaus bewirkten langsame Informationsausbreitung, Fehlleitungen, Informationsblockierung und Statusfilterung.² Die Kommunikationsbahnen waren ebenso instabil wie die gesamte Produktionsorganisation. Besonders in der ersten Aufbauphase war die Baustelle in das gesamtbetriebliche Netzwerk nur mangelhaft integriert. Die Informationspolitik - ungenügend mit den Interessen der Arbeiter verknüpft - berücksichtigte das intellektuelle Niveau der Ungelernten in keiner Weise. Wenn - wie wir feststellten - Informationswünsche Interessenausdruck sind, dann kann aus den folgenden Ergebnissen nicht auf eine Verbundenheit mit dem VEB geschlossen werden. Die Antworten projizieren ausschließlich private Interessen. Über Lohn, Wegegeld, Normen und die Verteilung von Mangelwaren wünschten 61,2 % der Facharbeiter und 52,3 % der Helfer unterrichtet zu werden. Aus verständlichen Gründen interessierten sich 11 % der Arbeiter für Auslandsmontage und Perspektiven der Baustellen. Willkürlich wurden vor allem Ungelernte umgesetzt. 17,6 % von ihnen betonten deshalb, wissen zu wollen, auf welche Baustelle sie kommen. Im Gegensatz zu den Helfern, die zwischen ihrer Lage und Veränderungen in der Betriebszentrale kaum Zusammenhänge erkannten, verfolgten die Stammarbeiter mit Genugtuung die Fluktuation im Führungsbereich. Aus Erfahrung wußten sie, welche Auswirkungen sich für die Montagepraxis ergeben konnten.

¹ Vgl. J. Bergmann u. W. Zapf: Kommunikation im Industriebetrieb, Frankfurt a. M. 1965, S. 17.

² Vgl. A. Gehlen: Die Seele im technischen Zeitalter, Reinbek bei Hamburg 1957, S. 49.

Tabelle 72

"Worüber möchten Sie (vom Betrieb) besonders unterrichtet werden?"

(Offene Frage)

Gewünschte betriebliche Informationen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Lohnfragen: Veränderungen, Prämien. Verteilung von Mangelwaren	174	28,7	98	32,2	272	29,8
Normen: Einführung, Aufbau, Höhe, Veränderungen	142	23,4	49	16,1	191	21,0
Baustellennachrichten; Perspektiven, Auslandsbaustellen, wo und wann neue Baustellen	65	10,7	35	11,5	100	11,0
Veränderungen im Stammhaus, Stellenbesetzungen	85	14,0	6	2,0	91	10,0
Qualifizierungsmöglichkeiten	62	10,1	19	6,3	81	8,9
Veränderungen im Montageabkommen, wie z. B. Wegegeld	55	9,1	12	4,0	67	7,4
"Auf welche Baustelle wir kommen."	-	-	54	17,6	54	5,9
Moderne Technik	24	4,0	12	4,0	36	3,9
Verkehrsmittel, Fahrmöglichkeiten	-	-	19	6,3	19	2,1
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=192,58$; $df=8$, $p<0.001$)

Tabelle 72 macht sichtbar, daß die Informationswünsche vom jeweiligen Wissensniveau abhängen. Die signifikanten Unterschiede zwischen beiden Gruppen gingen daraus hervor.

Das Mißtrauen in die formellen Informationsträger: Stammhaus, Presse, Rundfunk, Fernsehen wird so lange erhalten bleiben, wie nicht der objektive Tatbestand, sondern die propagandistisch-erzieherische Aufgabe Inhalt und Form der Information bestimmt.

9.2 Kenntnis des Betriebes

Den eindeutig persönlich motivierten Informationswünschen der Arbeiter entsprach das geringe Wissen vom Betrieb. Signifikant übertrafen die meist erst kurz auf den Baustellen beschäftigten Helfer die Stammmonteure an Unkenntnis. Über drei Viertel der Ungelernten kannten nicht den Werkleiter, 16,3 % waren es in der Gruppe I.

Tabelle 73

"Wie heißt Ihr Betriebsleiter?"

Name des Betriebs- leiters	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Richtig	479	78,9	53	17,4	532	58,4
Falsch	99	16,3	230	75,7	329	36,1
Keine Antwort	29	4,8	21	6,9	50	5,5
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=331,07; \text{df}=1, p<0.001) \quad 1$$

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "keine Antwort" nicht berücksichtigt wurde.

Keiner der Hilfsarbeiter konnte die Belegschaftsstärke mit einer Abweichung unter ± 100 bestimmen. Nur 15,7 % der Gelernten waren dazu in der Lage. Zugegeben, Führungskräfte und Belegschaft wechselten schnell. Andererseits bestand aber gerade im Hinblick auf die Fakten, nach denen hier gefragt wurde, ein Überangebot an Informationen. Schaukästen, Betriebszeitungen, Werkfunk und

Tabelle 74

"Wieviel Arbeiter und Angestellte arbeiten in Ihrem Betrieb?"

Belegschaftsstärke	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nicht gewußt bzw. Abweichung $> \pm 800$ Beschäftigte	365	60,1	275	90,5	640	70,3
Abweichung $< \pm 800$ Beschäftigte	147	24,2	29	9,5	176	19,3
Annähernd auf ± 100 Beschäftigte	95	15,7	-	-	95	10,4
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

Handzettel überboten sich gegenseitig mit solchen Meldungen.

Außergewöhnlich gut - darauf ließen schon die Informationswünsche¹ schließen - waren die Monteure über Baustellen unterrichtet. Das Interesse beschränkte sich auf die für ihre individuellen Belange nützlichen Informationen.

¹ Siehe Tabelle 72.

Jeder wollte wissen, was ihn bei einer Umsetzung erwartete. Arbeitsbedingungen, Entfernung zum Heimatort, Qualität der Wohnlager, Höhe der Normen, Bauzeiten der Projekte, landschaftliche Lage diskutierten und wogen die Monteure sehr gründlich gegeneinander ab.¹ Wenn Facharbeiter

Tabelle 75

"Nennen Sie bitte die Baustellen, auf denen Ihr Betrieb arbeitet!"

Baustellen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1	13	2,1	35	11,5	48	5,3
2 - 4	145	23,9	243	79,9	388	42,6
5 - 8	293	48,3	26	8,6	319	35,0
9 - 12	96	15,8	-	-	96	10,5
13 - 16	12	2,0	-	-	12	1,3
17 - 20	36	5,9	-	-	36	4,0
21 und mehr	12	2,0	-	-	12	1,3
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

¹ G. BERNHARD sieht z. B. im Interesse der Bauleute an der zukünftigen Entwicklung des EVW Schwedt den Beweis, daß nicht Desinteresse die Ursache der von ihm festgestellten Unkenntnis sei. Zu diesem Schluß gelangt er, weil er nicht zwischen Baustellennachrichten, die für den Arbeiter unmittelbar bedeutsam sind, und betrieblichen Informationen bzw. Agitation differenziert. Siehe G. Bernhard: Worauf beruht die Fluktuation? In: Arbeit und Arbeitsrecht, Berlin O. 1965, Nr. 16, S. 361.

durchschnittlich 7,3 Baustellen - Helfer aber nur drei - nennen konnten, dann liegt das wohl auch an der unterschiedlichen Betriebszugehörigkeit der beiden Gruppen. Die hier angeführten Montagefirmen kooperierten durchschnittlich auf ca. 20 bis 30 Baustellen, davon waren ca. fünf Großprojekte.

Nur 22,6 % der Fach- und 4,3 % der Hilfsarbeiter meinten, etwas über die volkswirtschaftliche Bedeutung

Tabelle 76

"Können Sie etwas über die volkswirtschaftliche Bedeutung Ihres Betriebes sagen?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nichts	266	43,8	180	59,2	446	49,0
Etwas; wenig	180	29,7	87	28,6	267	29,3
Ja	137	22,6	13	4,3	150	16,5
Keine Antwort	24	3,9	24	7,9	48	5,2
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=57,01; \text{df}=3, p<0.001)$$

ihres Betriebes zu wissen. Über die Hälfte der Befragten gab an, nichts darüber berichten zu können.

Die volkswirtschaftliche Bedeutung dieser industriellen Schwerpunkte wurde in allen Massenmedien der DDR so häufig propagiert, daß ein größerer Prozentsatz bejahender Antworten erwartet werden konnte.

Mehr als 85 % der Montagearbeiter waren die von SED und Gewerkschaft aufwendig verbreiteten Plandaten fremd. Die Bauleute hatten andere Vorstellungen von "wichtig". Was interessierten sie Planerfüllung, Materialkosten, Funktionäre, Belegschaftsstärke und volkswirtschaftliche Aufgaben des Betriebes. "Und wenn die in den Keller gehen (gemeint ist, mit Verlust arbeiten), das ist uns doch egal, Hauptsache unser Geld stimmt." Auf diesem Nenner lagen die Antworten der Monteure, wenn man sie nach Betriebsplänen oder Wettbewerben fragte. Der Lohn - das wußte jeder Anfänger - wird unabhängig von der Rentabilität des Betriebes gezahlt.

Tabelle 77

"Wieviel MDN bringt ein Produktionsarbeiter monatlich bei Ihnen im Betriebsdurchschnitt?"

Betrag	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nicht gewußt	489	80,6	297	97,7	786	86,3
Annähernd gewußt	106	17,4	7	2,3	113	12,4
Keine Antwort	12	2,0	-	-	12	1,3
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=44,06; \text{df}=1, p<0.001) \quad 1$$

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "keine Antwort" nicht berücksichtigt wurde.

Tabelle 78

"Wie hoch ist die Plansumme¹, die Ihre Brigade in diesem Monat bringen muß?"

Plansumme	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nicht gewußt	516	85,0	298	98,0	814	89,4
Annähernd gewußt	74	12,2	-	-	74	8,1
Keine Antwort	17	2,8	6	2,0	23	2,5
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=40,77; \text{df}=1, p<0.001) \quad 2$$

Durchschnittlich waren nur 38 % der Facharbeiter und 13,9 % der Helfer mit elementaren betrieblichen Fakten vertraut.³ Hingegen wiesen 97,9 % der Gelernten und 88,5 % der Hilfsarbeiter detaillierte Kenntnisse über Baustellen auf.

Die Antworten auf die gestellten Wissensfragen zeigen, daß die Produktionspropaganda im wesentlichen wirkungslos blieb. Der von Partei- und Betriebsleitung erwartete Effekt, durch die Vermittlung von Kenntnissen über den Betrieb und volkswirtschaftliche Zusammenhänge die

¹ Wertmäßiger Ausdruck der geplanten Produktion innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (Monat, Jahr).

² Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "keine Antwort" nicht berücksichtigt wurde.

³ Aus den Antworten auf die Fragen: 48, 52, 53, 54 und 55.

Arbeitsmotivation in ihrem Sinne zu beeinflussen, trat nicht ein. Die Kontraststellung der Bauarbeiter, die sich vor allem aus ihrer Unzufriedenheit mit Lohn und Norm, aber auch aus außerbetrieblichen Bedingungen ergab, erschwerte eine effektive Kommunikation zwischen Betriebsleitung und Monteuren. Es entwickelte sich ein allgemeines Desinteresse an solchen Fragen, das durch die monotone Wiederholung betrieblicher Fakten eher vertieft als beseitigt wurde.

9.3 Einstellung zum Vorschlagswesen

Gelernte und Helfer verstanden unter dem Begriff "Verbesserungsvorschlag" nicht immer das gleiche. Prinzipiell unterschieden die Facharbeiter zwischen:

- a) Forderungen oder Anregungen mit dem Ziel, die eigenen Arbeits- und Lebensverhältnisse zu erleichtern,
(Die Arbeiter waren sich darüber im klaren, daß sie mit solchen Vorschlägen, die nicht unmittelbar die Produktivität erhöhten, sondern dem VEB Kosten verursachen würden, in Widerspruch zur Betriebsleitung gerieten.(1) Diese Aktivität bezeichneten Stammonteure und ein Teil der Hilfskräfte nicht als Verbesserungsvorschlag.)
und

- b) Verbesserungsvorschlägen zur Arbeit.

(Derartige Anregungen waren dem Betrieb willkommen, sofern sich daraus Kosteneinsparungen ergaben.)

Sicher sind die Motive für das Einreichen von Verbesserungsvorschlägen vielfältig. Die Preisgabe einer Idee, deren Honorierung durch Prämien, Aufstieg oder soziale Anerkennung nicht garantiert ist, erfordert jedoch immer ein gewisses Vertrauen zur Werkleitung. Deshalb spiegeln Verbesserungsvorschläge trotz ihrer vorwiegend individuellen Motivation in der Regel auch die Einstellung zum Betrieb wider.

¹ Vgl. P. Armélin: Zur Problematik des Betriebsklimas - Ergebnisse einer industriesoziologischen Untersuchung, in: Wirtschaftswissenschaft, Berlin O. 1965, Nr. 2, S. 249.

Während Facharbeiter die Chancen der Realisierung eines Verbesserungsvorschlages meist richtig einschätzten, sparten Ungelernte in Unkenntnis der notwendigen Technologie nicht mit utopischen Empfehlungen. So war die Vor- bzw. Nachbehandlung von Schweißnähten sehr aufwendig und partiell - wie das ausschließlich von Hilfsarbeitern verrichtete Schleifen - mit viel Lärm und Staub verbunden. Beinahe jeder Helfer riet hier am Anfang seiner Laufbahn, einzelne Phasen zu überspringen.¹ Aus der abweichenden Interpretation des Begriffes resultierte, daß 32,6 % der Hilfs-, aber nur 2,1 % der Facharbeiter angaben, einen Verbesserungsvorschlag eingereicht zu haben. Daß 27,3 % der Helfer weder ja noch nein antworteten, dürfte ebenfalls auf begriffliche Unklarheiten zurückzuführen sein.

Tabelle 79

"Haben Sie schon einmal einen Verbesserungsvorschlag eingereicht?"

Eingereicht	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	570	93,9	122	40,1	692	76,0
Ja	13	2,1	99	32,6	112	12,3
Unklar	12	2,0	47	15,5	59	6,5
Keine Antwort	12	2,0	36	11,8	48	5,2
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

¹ Beim Schweißen größerer Rohre ergaben sich die Arbeitsgänge: Entrosten; Schleifen - Erhitzen - Schweißen, weiter Erwärmen und langsam erkalten lassen, Abklopfen - Schleifen, Röntgen (TKO), Schleifen - Schweißen.

Es erscheint unwahrscheinlich, daß die Hilfsarbeiter mit ihren eingereichten Vorschlägen den durchschnittlichen Anteil der "Neuerer" an den Berufstätigen in der DDR um mehr als das Doppelte übertreffen. Gehen wir davon aus, daß nur ein Teil der Empfehlungen von Hilfsarbeitern auf eine Kosteneinsparung abzielte, daß diese Anregungen jedoch ihrerseits oft nicht realisierbar waren, so nähern wir uns der Wirklichkeit.¹

9.4 Betriebsverbundenheit

Eine innere Bindung an den VEB - das zeigte sich immer wieder - war kaum feststellbar. Schon wegen eines Mehrverdienstes von monatlich 25 bis 50 Mark wollten über 90 % der Monteure bei sonst gleichbleibenden Arbeits-

¹ Vgl. DDR - Statistisches Taschenbuch 1969, Berlin O. 1969, S. 38. Demnach betrug 1965 im DDR-Durchschnitt der Anteil der Neuerer an den Berufstätigen 13,6 %. Gerade auf diesem Gebiet müssen die Angaben bezweifelt werden.

"Sozialistische Neuerer" waren auf den Baustellen unbekannt. P. ARMÉLIN konstatierte im stationären VEB

"... eine weitgehende Uninteressiertheit und Uninformiertheit ... im Hinblick auf die Neuererbewegung." Die Frage: "Sind die Kollegen, die Verbesserungsvorschläge einreichen, besonders geachtet?" beantworteten

60,1 % mit "Weiß nicht", "Bei uns gibt es keine Neuerer" oder "Ich kenne solche Kollegen nicht."

24,8 % mit "Nein" (Interview nicht anonym!)

15,1 % mit "Ja".

Siehe P. Armélin: Zur Problematik des Betriebsklimas - Ergebnisse einer industriesoziologischen Untersuchung, in: Wirtschaftswissenschaft, Berlin O. 1965, Nr. 2, S. 249.

Tabelle 80

"Würden Sie zu einem anderen Montagebetrieb gehen, wenn Sie dort bei etwa gleich schwerer Arbeit (monatlich 25 bis 50 Mark) mehr bezahlt bekämen?"

Betrieb wechseln	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ja	536	88,3	285	93,7	821	90,1
Ich weiß nicht.	47	7,7	10	3,3	57	6,3
Nein	24	4,0	3	1,0	27	2,9
Keine Antwort	-	-	6	2,0	6	0,7
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=2,79; \text{df}=1, p<0.10) \quad 1$$

bedingungen den Betrieb wechseln. Die hohen Fluktuationsraten und Analysen der Kündigungsgründe bestätigen die Aussagen.

"Wo ich arbeite, ist doch gleich; Hauptsache, meine Kohlen stimmen" oder "Das ist doch alles eine Firma" lauteten die typischen Bemerkungen auf diese Frage. Beide Gruppen stimmten in ihrer Grundhaltung überein, obwohl menschliche Bindungen, Zufriedenheit mit der Tätigkeit und Gewöhnung bei Stammonteuren stabilisierend wirkten.

Die Einstellung der Befragten zum Werk widerspiegelt auch Tabelle 81. Nur 6,4 % der Fachmonteure gegenüber 21,4 % der Hilfskräfte würden ihren Kindern raten, im

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um zwei, da die Kategorien "ich weiß nicht" und "keine Antwort" nicht berücksichtigt wurden.

Tabelle 81

"Würden Sie Ihren Kindern (im arbeitsfähigen Alter)
raten, in diesem Betrieb zu arbeiten?"

"Würden Sie Ihrem Sohn raten, zu MANNESMANN zu gehen?"
(Zum Vergleich - Erhebung aus dem Ruhrgebiet 1955)¹

statement	Montagearbeiter						Erhebung bei der Mannesmann-AG	
	I		II		I/II		abs.	%
	abs.	%	abs.	%	abs.	%		
Nein	435	71,7	117	38,5	552	60,6	153	13,0
Teils - teils bzw. unentschieden	95	15,6	94	30,9	189	20,8	35	3,0
Ja	39	6,4	65	21,4	104	11,4	988	84,0
Weiß nicht	38	6,3	28	9,2	66	7,2	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0	1.176	100,0

($\chi^2=101,69$; $df=3$, $p<0.001$)

gegenwärtigen VEB zu arbeiten. Helfer urteilten in diesem Zusammenhang weniger negativ über ihre Firma. Für sie bot der Montagebetrieb neben hohem Lohn aussichtsreiche Berufsausbildung.

Zum anderen sind die Antworten unter dem Aspekt zu sehen, daß sich Fach- und Hilfsarbeiter in der Erwartung hinsichtlich der beruflichen Entwicklung ihrer Kinder unterschieden. Fragte man Ungelernte: "Was soll Dein Sohn

¹ Betriebsklima, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3, Frankfurt a. M. 1955, S. 80, Schaubild 28 (absolute Zahlen umgerechnet).

werden?", so antworteten sie meist: "Ein guter Facharbeiter." D. h. sie übertrugen das eigene Berufsziel auf ihre Kinder. Anders beim Stammonteuer, er dachte seinem Sohn schon eher ein Fachschulstudium zu, und dafür - so meinte er - bildet der Bau nicht den optimalen Ausgangspunkt. Überdies trat bei Gelernten das Bestreben, die Kinder möglichst rasch gut verdienen zu lassen, hinter Ausbildungswünschen zurück.

Im Vergleich zur westlichen Untersuchung zeigen sich extreme Haltungsunterschiede. Eine Arbeitsaufnahme im eigenen Betrieb würden 84 % der westlichen, aber nur 11,4 % der östlichen Arbeiter ihrem Sohn empfehlen.

Die Ost-West-Differenz resultiert z. T. aus der allgemein geringen Betriebsverbundenheit bei Montagearbeitern. Außerdem belastet das Verhältnis zum VEB, daß er von den Bauleuten mit einem Staat gleichgesetzt wird, der für sie Ursache von Schwierigkeiten in Produktion und Versorgung ist. Bei den Mannesmann-Arbeitern spielt sicher der Stolz, einem weltbekannten Unternehmen anzugehören, das überdurchschnittliche soziale Leistungen bieten kann, eine nicht unwesentliche Rolle für ihre Zustimmung.

10. Kritik

Die Kritik der Arbeiter resultierte aus Wünschen und Erwartungen, die mit der betrieblichen Praxis verglichen wurden. Erwartungen sind auf die Zukunft gerichtete Vorstellungen, deren Realitätsnähe von der Qualität der verarbeiteten Information abhängt. Im Gegensatz zum Wunsch kann die Erwartung auch mit negativem Inhalt erfüllt sein.

Bei 41,2 % der Befragten hatten sich die Vorstellungen von der neuen Arbeitsstelle nur teilweise, bei 24,5 %

Tabelle 82

"Wurden Ihre Erwartungen in diesem Betrieb erfüllt?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Teils - teils	280	46,2	95	31,3	375	41,2
Ja	158	26,0	81	26,6	239	26,2
Nein	144	23,7	79	26,0	223	24,5
Unklar, ich weiß noch nicht.	25	4,1	49	16,1	74	8,1
Keine Antwort	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=8,58; \text{df}=2, p<0.05) \quad ^1$$

überhaupt nicht bestätigt. Über ein Viertel sprach zwar von erfüllten Erwartungen, äußerte sich aber trotzdem unzufrieden über die Verhältnisse auf der Baustelle. Das Urteil der Monteure wird durch die folgenden Tabellen konkretisiert.

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar, ich weiß noch nicht" ausgelassen wurde.

Tabelle 83

"Was gefällt Ihnen auf der Baustelle nicht?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Der Lohn ist zu gering, bzw. die Norm ist zu hoch.	222	36,5	126	41,5	348	38,2
Gesundheitsschädigende Arbeit	54	8,9	30	9,9	84	9,2
Die Heimfahrt (zum Wohnlager) ist zu lang.	50	8,2	14	4,6	64	7,0
Technik und Werkzeuge	42	6,9	20	6,6	62	6,8
Ungerechtigkeiten	26	4,3	29	9,5	55	6,0
Die Arbeit strengt körperlich zu sehr an.	34	5,6	15	5,0	49	5,4
Arbeitsorganisation	35	5,8	7	2,3	42	4,6
Verpflegung und Versorgung	25	4,1	11	3,6	36	3,9
Es wird uns zuwenig Vertrauen entgegengebracht.	19	3,2	13	4,3	32	3,5
Die Vorgesetzten kümmern sich zuwenig um unsere Sorgen.	13	2,1	17	5,7	30	3,3
Sozialeinrichtungen	23	3,8	4	1,3	27	3,0
Kritik kommt nicht durch.	18	3,0	6	2,0	24	2,6
Unterkunftsverhältnisse in den Arbeitspausen	13	2,2	4	1,3	17	1,9
Klima und Luftverhältnisse	12	2,0	1	0,3	13	1,4
Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	7	1,2	1	0,3	8	0,9
Material	6	0,9	1	0,3	7	0,8
Zuwenig Selbständigkeit	5	0,8	2	0,6	7	0,8
Geistlose - monotone Arbeit	3	0,5	3	0,9	6	0,7
Kameradschaft	-	-	-	-	-	-
Ich antworte nicht.	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=41,71; df=17, p<0.001)

Die Rangkorrelation ergibt einen Koeffizienten von $\tau = 0,71$. In beiden Gruppen beschwerten sich die Monteure ausdrücklich über den zu geringen Lohn, gesundheitsschädigende Arbeit, mangelhafte technische Ausrüstung und physische Belastung.¹ Während Fachmonteure häufiger die langen Fahrzeiten zum Wohnlager, Arbeitsorganisation und Sozialeinrichtungen beanstandeten, klagten Helfer vor allem über Ungerechtigkeiten und fehlende Anteilnahme der Vorgesetzten. Nach Schwerpunkten geordnet, konzentriert sich die Kritik auf:

	I	II
1. Lohn - Norm - Versorgung	44,4 %	46,4 %
2. Arbeitsbedingungen	30,8 %	26,3 %
3. Zwischenmenschliche Beziehungen	13,4 %	22,1 %
4. Lange Heimfahrten	8,2 %	4,6 %
	96,8 %	99,4 %

Nach den positiven Aspekten der Baustelle gefragt, drückten 64,7 % der Fach- und 45,4 % der Hilfsarbeiter ihr Unbehagen durch "keine Antwort" aus. Die Differenz

¹ Vgl. Tabelle 39, offene Frage.

Tabelle 84

"Was gefällt Ihnen auf dieser Baustelle?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Keine Antwort	393	64,7	138	45,4	531	58,3
Ausbildung	100	16,5	40	13,2	140	15,4
Vorgesetzte	26	4,3	25	8,2	51	5,6
Lagerleben, "Freiheit"	-	-	50	16,4	50	5,5
Unterkünfte im Wohnlager	25	4,1	24	7,9	49	5,4
Kameradschaft, Brigade	39	6,4	3	1,0	42	4,6
Essen in der Kantine	12	2,0	24	7,9	36	3,9
Arbeit; Verantwortung	12	2,0	-	-	12	1,3
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=162,24$; $df=7$, $p<0.001$)

von 19,3 % läßt erkennen, daß Gelernte der Montage überdrüssig waren, obwohl ihnen Ausbildung, Kameradschaft und Tätigkeit mehr zusagten als Helfern. Lagerleben, Kantinenessen, Vorgesetzte und Unterkünfte schätzten namentlich Ungelernte.

Der Begriff "Mitbestimmung" als sozial-politisches Programm verstanden, ist in der DDR unbekannt. Aus dem staatlichen Eigentum an Produktionsmitteln leitet die SED das Recht und die Pflicht jedes Werktätigen ab, durch

Tabelle 85

"Können Sie in Ihrem Arbeitsbereich mitbestimmen?"

Mitbestimmen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Überwiegend Ablehnung	176	28,9	97	31,8	273	29,9
Teils - teils	194	31,8	18	5,9	212	23,3
Nein	73	12,3	79	26,0	152	16,7
Keine Antwort	109	17,9	31	10,2	140	15,4
Ich weiß nicht.	43	7,1	67	22,1	110	12,1
Ja	12	2,0	12	4,0	24	2,6
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=0,69; \text{df}=1, p<0.50) \quad ^1$$

schöpferische Mitwirkung die Arbeitsproduktivität zu steigern. Im Gegensatz dazu forderten die Monteure Mitsprache hinsichtlich: Lohn, Norm, Umsetzungen, Prämien, Zuschlägen, Arbeitszeitregelungen; der Verteilung von Werkzeug und lukrativen Arbeitsaufträgen innerhalb des Meisterbereiches, Wohnraum, Ferienplätzen, Mangelwaren und der Besetzung von Brigadierposten. 2,6 % der Befragten meinten, sie könnten mitbestimmen; 46,6 % bestritten das. Das entspricht einem Verhältnis von 1 : 18. Wiederholt artikulierte sich die Erregung über willkürliche Lohnänderungen, schleichende Normerhöhungen, Streichen von Zuschlägen und rücksichtslose Versetzungen auf andere Baustellen.

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um vier, da die Kategorien "überwiegend Ablehnung" und "nein" zusammengefaßt sowie "teils - teils", "keine Antwort" und "ich weiß nicht" ausgelassen wurden.

11. Wertstruktur

Das Material erlaubte es, verschiedene Komponenten des Betriebsklimas zu unterscheiden und die Atmosphäre, wie sie vom Montagearbeiter empfunden wurde, darzustellen. Die subjektive Bewertung der einzelnen Faktoren des Betriebsklimas ist ablesbar aus:

- a) Richtung und Konstanz der Wünsche,
- b) Gegenstand und Stärke der Kritik sowie
- c) Fluktuationsmotiven und anderen Reaktionen.

Welchen Stellenwert die Monteure den Umständen beimaßen, die ihr Wohlbefinden im Betrieb beeinflussen, zeigen die folgenden Aufstellungen.

Tabelle 86

"Wie sollte der Betrieb die Schwierigkeiten anerkennen, die Ihnen durch die Montagearbeit entstehen?"

Gewünschte Anerkennung	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Längerer Urlaub; Treue- und Erschwer- nisurlaub	301	49,6	85	28,0	386	42,4
Höhere Auslösung, nach Qualifikation und Montagedienst- zeit gestaffelt. Höherer Lohn; Ver- gütung der Heimreisen ab 3 Stunden.	191	31,5	118	38,8	309	33,9
Bevorzugte Wohnraum- bereitstellung	73	12,0	92	30,3	165	18,1
Mehr und bevorzugt Ferienplätze u. Kuren	38	6,3	7	2,3	45	4,9
Höhere Rente und eher	4	0,6	2	0,6	6	0,7
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\text{Chi}^2=69,21; \text{df}=4, p<0.001)$$

Tabelle 87

"Was ist Ihnen besonders WICHTIG, um sich im Betrieb wohlfühlen?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Viel verdienen	206	34,0	132	43,4	338	37,1
Interessante Arbeit; nicht eintönig, Kopfarbeit	101	16,7	49	16,1	150	16,5
Gute Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglich- keiten	93	15,3	31	10,2	124	13,6
Die Vorgesetzten achten unsere Leistung.	75	12,4	40	13,2	115	12,6
Gute Kameradschaft unter den Kollegen	84	13,8	17	5,6	101	11,1
Moderne Technik und Arbeitsmethoden	30	4,9	17	5,6	47	5,2
Gute Wohnung für mich und die Familie	12	1,9	12	3,9	24	2,6
Gute Arbeits- organisation	6	1,0	6	2,0	12	1,3
Gute Sozial- einrichtungen	-	-	-	-	-	-
Körperlich leichte Arbeit	-	-	-	-	-	-
Verantwortung	-	-	-	-	-	-
Sicherheit des Arbeitsplatzes	-	-	-	-	-	-
Ich antworte nicht.	-	-	-	-	-	-
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=26,02; df=7, p<0.001)

Die Rangkorrelationen in den Tabellen 86 und 87 ergaben $\tau = 0,60$.

Wiederum bildet der Lohn das zentrale Problem. Helfer waren zwar weniger unzufrieden mit ihrem Einkommen als Gelernte, im Verhältnis zu anderen Dingen werteten sie jedoch die Bezahlung höher. Überdies verloren Hilfsarbeiter in finanziellen Forderungen zusehends alle Maßstäbe. Die zeitliche und physische Belastung der Bauleute intensivierte den Wunsch nach längerem und erlebnisreichem Urlaub. Mit Berufspraxis und Qualifikation stieg das Bedürfnis nach mehr Freizeit. Bei Facharbeitern sind deshalb die Rubriken "Urlaub" sowie "Kuren und Ferienplätze" am stärksten (55,9 %) besetzt.

Die zusammengefaßten Antworten ergaben folgende Faktoren, die von den Befragten für ihr Wohlbefinden im Betrieb als wichtig erachtet wurden:

	I	II
1. Hoher Verdienst	34,0 %	43,4 %
2. Harmonische Beziehungen	26,2 %	18,8 %
3. Gute Arbeitsbedingungen	22,6 %	23,7 %
4. Günstige Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten	15,3 %	10,2 %
5. Ausreichende Wohnverhältnisse	1,9 %	3,9 %
	100,0 %	100,0 %

Im Gegensatz zu westlichen Untersuchungen, wonach außerbetriebliche Faktoren die Einstellung zum Werk kaum beeinflussen,¹ gewinnen in ostdeutschen VEB diese Ursachen an Relevanz. Eindeutig waren die von den Montagearbeitern genannten Merkmale einer guten Betriebsatmosphäre inner- und außerbetrieblich bedingt.

¹ Vgl. L. v. Friedeburg: Soziologie des Betriebsklimas, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Frankfurt a. M. 1966, S. 35 f.

V. FLUKTUATION

1. Zur Interpretation des Begriffes "Fluktuation" in der DDR

Die Fluktuation wird in der DDR nicht einheitlich erklärt und gewertet. Ein Teil der Publikationen basiert auf der amtlichen Definition der Staatlichen Zentralverwaltung für Statistik. Sie lautet:

"Abgang von Arbeitern und Angestellten aus dem Betrieb usw., der aus persönlichen oder disziplinarischen Gründen (Entlassung) erfolgt und volkswirtschaftlich und betrieblich nicht notwendig ist.

Nicht zur Fluktuation rechnen:

- Natürlicher Abgang (Tod, Invalidität, Rentenalter),
- gesellschaftlich notwendiger Abgang (Studium, Volkspolizei, Volksarmee, planmäßige Umsetzung, Freistellung auf Grund struktureller Veränderungen des Betriebes usw.)."(1)

Diese einseitig negative Wertung finden wir schon bei STALIN (1931), der die Fluktuation als "Geißel der Produktion"² bezeichnete, die man nicht mehr dulden könne, sondern beseitigen müsse.³ Tendenziell wenig abgeschwächt, übertrug sich die sowjetische Grundhaltung später auf die DDR.⁴ So definiert der Direktor des Bezirksarbeitsgerichtes

¹ Definitionen für Planung, Rechnungsführung und Statistik. Teil 6, hrsg. v. Ministerrat der DDR, Staatliche Zentralverwaltung für Statistik, Berlin O. 1969, S. 42.

² J. W. Stalin: Neue Verhältnisse - neue Aufgaben des wirtschaftlichen Aufbaus, in: Fragen des Leninismus, übers. aus dem Russ., Berlin O. 1951, S. 406.

³ Ebenda S. 408.

⁴ Vgl. D. Voigt: Die Fluktuation von Arbeitskräften als Forschungsgegenstand in der DDR, in: Deutschland Archiv, Köln 1970, H. 11, S. 1207 ff.

Halle (Saale) A. WOLFF:

"Die im sozialistischen Staat auftretende Fluktuation ist eine Erscheinung kapitalistischer Prägung mit der gesellschaftsschädigenden Eigenschaft, das Wirken ökonomischer Gesetze des Sozialismus zu hemmen, wobei sie sich des Rechtsinstituts der Kündigung bedient."(1)

Konsequent verlangt er, den Arbeitsplatzwechsel von Werktätigen, die wegen persönlicher Vorteile kündigen wollen, durch Überzeugung, Steuerung der materiellen Interessiertheit sowie arbeits- und strafrechtliche Maßnahmen zu unterbinden.²

W. PETH sieht als Folgen der Fluktuation vor allem die steigenden Kosten und die diskontinuierliche politisch-ideologische Erziehungsarbeit. Daraus leitet er ab, die Fluktuation sei im Sozialismus

"... eine dem Wesen dieser Produktionsweise widersprechende Erscheinung, die den gesellschaftlichen Fortschritt hemmt."(3) "... ein Teilproblem der Überwindung von Überresten des Kapitalismus in den materiellen Arbeitsbedingungen und im Denken der Menschen."(4)

G. BERNARD und eine Reihe anderer Interpreten gehen von der prekären Arbeitskräftelage aus und charakterisieren die Fluktuation als spontane Bewegung der Werktätigen zwischen den Betrieben, die eindeutig gesellschaftlich nicht notwendig ist.⁵ Demnach handelt nur rational, wer

¹ A. Wolff: Die Bekämpfung der Fluktuation mit Hilfe des Arbeitsrechts, in: Arbeitsrecht, Berlin O. 1961, H. 2, S. 45.

² Ebenda S. 45 ff.

³ W. Peth: Arbeit mit den Menschen schränkt Fluktuation ein, in: Die Arbeit, Berlin O. 1965, Nr. 4, S. 40.

⁴ Ebenda S. 41.

⁵ G. Bernard: Zum Begriff der Fluktuation, in: Fluktuation, Berlin O. 1965, S. 8 ff.

sich in Übereinstimmung mit den "gesellschaftlichen Erfordernissen" befindet. Wohlüberlegte Entscheidungen in Divergenz zu den Parteiinteressen gelten als spontanes Verhalten.¹

Fluktuationsexperte H. ABERSPACH folgert daraus im Resümee seiner Dissertation:

"Der Kampf um die Überwindung der Arbeitskräftefluktuation - auch mit den Mitteln des Rechts - ist ein Beitrag zur Befreiung von den Fesseln der Spontanität, zur Befreiung des Menschen. Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß eine rechtliche Regelung der Arbeitskräftebewegung, die eine straffe Lenkung durch das Amt für Arbeit mit einschließt, weder eine Einschränkung der freien Wahl des Arbeitsplatzes noch der Freiheit der Persönlichkeit bedeutet, weil die bewußte Durchsetzung der objektiven ökonomischen Gesetze diese planmäßige Verteilung und Lenkung der Arbeitskräfte erfordert. Es kommt dabei darauf an, die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses dort zu verhindern, wo es im Interesse der Gesellschaft nicht unbedingt notwendig ist. Die Forderung, daß jeder das Recht habe, dort zu arbeiten, wo es ihm gefällt, kann aus den dargelegten Gründen nicht akzeptiert werden." (2)

Das ist deutlich und soll zur Charakterisierung der dogmatischen Richtung genügen.

Die einschränkend negative Definition der Fluktuation engt die Möglichkeiten der theoretischen und empirischen Forschung ein. Der a priori vorgegebenen Wertung folgend, erschöpft sich ein beträchtlicher Teil soziologischer Untersuchungen in der Analyse von Mängeln in Leitungs-

¹ Vgl. H. F. Wolf: Was verstehen wir unter Fluktuation? In: Arbeit und Arbeitsrecht, Berlin O. 1965, Nr. 16, S. 357 f.

² H. Aberspach: Ursachen und Kosten der Arbeitskräftefluktuation in der sozialistischen Industrie der DDR und die sich bei ihrer Bekämpfung ergebenden Beziehungen zwischen der materiellen Interessiertheit und dem sozialistischen Recht, Berlin O., Wirtschaftswiss. Diss. 1964, S. 207 f.

tätigkeit und Betriebsklima.¹

In den letzten Jahren korrigierten einzelne Autoren die starre Auslegung des Fluktuationsbegriffes. Zwei Abstufungen sind in der Kritik erkennbar.

Eine Gruppe, die H. F. WOLF anführt, weist auf den differenzierten Charakter der Fluktuation hin und untersucht die Beziehungen zwischen gesellschaftlichen und individuellen Interessen.²

Am weitesten ist K. BRAUNREUTHER (1966) seinen Kollegen voraus. Er abstrahiert zunächst von Art, Ursachen, Richtung und Folgen der Fluktuation, indem er sie allgemein als "Arbeitsplatzwechsel" definiert und von der (sozialen) Mobilität abgrenzt.³ Damit wird grundsätzliche Übereinstimmung mit F. GOOSSENS' (1957) Begriff "Personalwechsel" erreicht.⁴

War bisher Ausgangspunkt, daß die Überlegenheit der sozialistischen Wirtschaft gegenüber der kapitalistischen sich in niedrigeren Fluktuationsziffern ausdrücke, so

¹ Vgl. K. Braunreuther: Theoretische Probleme der Fluktuation unter soziologischem Aspekt, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 21 ff.

² H. F. Wolf: Wege zur Verminderung der Fluktuation im sozialistischen Industriebetrieb, in: Fluktuation, Berlin O. 1965, S. 76 ff. - H. F. Wolf: Methodische Fragen der Erfassung der latenten Fluktuation und des sozialistischen Betriebsklimas, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 235 ff.

³ K. Braunreuther: Soziologische Probleme der Fluktuation von Arbeitskräften, in: Sitzungsberichte der Deutschen Akademie der Wissenschaften zu Berlin, Berlin O. 1966, Nr. 7, S. 7 ff.

⁴ F. Goossens: Der Personalwechsel, Pöcking 1957, S. 12.

meint BRAUNREUTHER, es sei

"... durchaus nicht selbstverständlich, daß ein sozialistisches Wirtschaftssystem normalerweise wenigstens niedrigere Fluktuationsraten als ein kapitalistisches aufweisen muß." (1)

Zusammenfassend formuliert er als allgemeines Gesetz:

"Je komplizierter die gesellschaftliche Arbeitsteilung und je größer das Tempo ihres strukturellen Wandels ist, desto gravierender werden die Wandlungen in der gesellschaftlichen Proportionalität der Arbeit auftreten. Je weniger absolut disponible Arbeitskräfte verfügbar, desto notwendiger und umfangreicher tritt die Fluktuation in Erscheinung." (2)

Dabei unterstellt er ein tendenzielles Sinken der Handlungsrelevanz von individuellen, klassen- und schichtbedingten Motiven. Persönliche Freiheit, meint BRAUNREUTHER, werde zunehmend "gesellschaftlich notwendigem Verhalten" untergeordnet. Er erklärt: "Im Sozialismus ist soziales Verhalten 'organisiertes Verhalten'"³, worunter er "'geschichtlich-zielstrebig, sozial integriert', einen sozialen Gesamtwillen hervorbringend und ihm zugeordnet"⁴ versteht.

Ideologische Wertungen mindern - trotz fruchtbarer Ansätze -⁵ weiterhin die Effizienz der ostdeutschen Fluktuationsforschung.

¹ K. Braunreuther: Soziologische Probleme der Fluktuation von Arbeitskräften, in: Sitzungsberichte der Deutschen Akademie der Wissenschaften zu Berlin, Berlin O. 1966, Nr. 7, S. 9.

² Ebenda S. 9 f.

³ K. Braunreuther, M. Thiel u. H. Meyer: Über einige modellierte Vorstellungen zur Problematik "Sozialstruktur", in: Spektrum, Berlin O. 1967, Nr. 4, S. 154.

⁴ Ebenda S. 154.

⁵ Vgl. Wörterbuch der marxistisch-leninistischen Soziologie, hrsg. v. W. Eichhorn I et al., Berlin O. 1969, unter Fluktuation.

2. Die Kaderabteilung

Bereits in der Verfassung der DDR wird die freie Arbeitsplatzwahl von den "gesellschaftlichen Erfordernissen" abhängig gemacht und damit eingeschränkt.¹

In der Praxis steuert eine Vielzahl von Verordnungen² und Vereinbarungen auf staatlicher, betrieblicher oder örtlicher Ebene den Wechsel der Arbeitskräfte. Z. B. ist ein Übergang von der Landwirtschaft in die Industrie, von VEB in PGH oder von VEB und PGH zu Privatbetrieben legal kaum möglich.³ Interne Verträge zwischen den Kaderleitungen der VVB bzw. der Kombinate aktualisieren das Steuerungssystem. Nicht selten werden Werktätige direkt an volkswirtschaftliche Schwerpunkte wie Landwirtschaft oder Großbaustellen "delegiert".⁴

¹ Verfassung der DDR vom 6. April 1968, Artikel 24, Abs. 1 und 2.

² Vgl. GBl. II der DDR vom 24. August 1961, Berlin O. 1961, S. 343 f. Seit dem 1. Juli 1968 im neuen Strafgesetzbuch der DDR.

³ Siehe: "... Richtlinie zur Regelung der Arbeitskräfteversorgung für die Betriebe der sozialistischen Wirtschaft", die am 22. August 1957 vom Wirtschaftsrat der DDR beschlossen wurde, "um der vorhandenen Fluktuation von Arbeitskräften zwischen den Betrieben der volkseigenen und genossenschaftlichen Wirtschaft entgegenzuwirken und den vorrangigen Bedarf der Arbeitskräfte bestimmter Industrie- und Wirtschaftszweige zu sichern ...". Zitiert aus H. Wolf: Über die Untersuchung der Fluktuation der Arbeitskräfte im Steinkohlenbergbau, in: Arbeit und Sozialfürsorge, Berlin O. 1958, Nr. 17, S. 507.

⁴ Die Entsendung erfolgt durch Partei- und Verbandsauftrag (FDJ) oder Gerichtsbeschluß (Arbeitsplatzbindung und Bewährungszeiten bis zu zwei Jahren). - Um Planrückstände aufzuholen, werden Fachkräfte aus "Fremdbetrieben" - wie z. B. Landmaschinenbau, Nahrungsmittelindustrie, Kraftverkehr und PGH's - auf Großbaustellen zu ein- bis sechsmonatigen Einsätzen ("sozialistische Hilfe") verpflichtet. Ihr Anteil auf den Baustellen betrug 2 bis 6 %. Vgl. Arbeitsrecht der DDR, v. J. Michas et al., Berlin O. 1968, S. 125 ff. und 144.

Institutionen der Arbeitskräftelenkung sind die Kaderabteilung, das Amt für Arbeit und Berufsberatung sowie die Abteilung Innere Angelegenheiten.¹

In allen staatlichen Institutionen der DDR bestehen Kaderabteilungen², deren Tätigkeit dem Arbeiter verborgen bleibt. Diese Dienststellen sind mit bewährten SED-Mitgliedern besetzt und arbeiten seit 1949 nach dem Nomenklatursystem.³ D. h. ihre Angestellten und andere wichtige Funktionäre unterstehen nicht dem Werkleiter, sondern der jeweils übergeordneten Kaderabteilung. Die Kaderleitungen sind eng mit dem Staatssicherheitsdienst (MfS) verbunden; partial verwenden sie gleiche Methoden.⁴

Im wesentlichen ergeben sich folgende Aufgaben:

- a) Überwachung der Betriebsangehörigen hinsichtlich ihrer ideologischen Haltung, erzieherische Beeinflussung;
- b) Entscheidung bei Einstellungen, Entlassungen und disziplinarischen Sanktionen, Verhindern unerwünschter Fluktuation;

¹ Die Ämter für Arbeit und Berufsberatung sowie die Abteilung Inneres sind Referate der Räte der Kreise (bzw. Städte) und Bezirke. Will ein Arbeiter den Betrieb wechseln, so muß er u. U. dort um Genehmigung ersuchen und seinen "Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung" zum Kontrollvermerk vorlegen.

² Kader bezeichnet in der DDR eine planmäßig herangebildete Elite (nicht nur Nachwuchskräfte) von Personen, die geeignet und beauftragt sind, in wichtigen Führungspositionen dem Parteiregime zu dienen.

³ Vgl. E. Richert: Macht ohne Mandat, Köln u. Opladen 1963, S. 266 ff. - A bis Z, Bonn 1969, S. 450.

⁴ Vgl. Der Staatssicherheitsdienst, hrsg. v. Untersuchungsausschuß Freiheitlicher Juristen, o. O. u. J., S. 32. - E. Mielke: Kompromißloser Kampf gegen die Feinde des Friedens und des Sozialismus, in: Neues Deutschland, Berlin O., v. 8. Februar 1970, S. 4. - C. Stern: Kaderpolitik in der "DDR", in: SBZ - Archiv, Köln 1954, Nr. 15, S. 228 ff.

- c) Auswahl und Einsatz der Arbeitskräfte nach ideologischen Kriterien;
- d) Aufstellen des Kaderprogramms, in dem die perspektivische Entwicklung der Leitungskräfte festgelegt wird¹;
- e) Analyse des Personalbestandes und Planung des Arbeitskräftebedarfs;
- f) grundsätzliche Weiterbildungspläne für Arbeiter und Angestellte, Auswahl und Delegation zu Lehrgängen und zum Studium.

Die Kaderabteilungen scheuen keinen Aufwand, um Informationen über Betriebsangehörige und deren Kontaktpersonen zu gewinnen.² Über jeden Werktätigen im staatlichen Sektor wird eine sorgsam verwaltete Kaderakte geführt. Sie erfaßt alle Bereiche des Lebens: Personalbogen (ca. 40 Fragen und Lichtbild) mit Lebenslauf (beides muß bei jeder Bewerbung eingereicht werden), Zeugnisse, Gesundheitsatteste, Anzeigen von Kollegen, Beurteilungen, gerichtliche Strafen (auch von Angehörigen), Meinungsäußerungen politischer Art, nähere Angaben über Familienmitglieder, Verwandte und Freunde; Urlaubsanschriften, Auslandsreisen, Besuche aus der Bundesrepublik, Verbindungen (brieflich etc.) zu Personen im westlichen Ausland und in der Bundesrepublik, Einkommens- und Vermögensverhältnisse, Protokolle der Einstellungs- und Entwicklungsgespräche usw. Das Nichterscheinen zur Maidemonstration wird ebenso aufmerksam registriert wie Diskussionsbeiträge oder die Spende für Nordvietnam. Belege über Disziplinverstöße, Auszeichnungen und Verpflichtungen ergänzen das Bild.

Der Durchschnittsarbeiter wird - solange er kein potentieller Kader ist oder Ansichten des "Gegners" vertritt - weniger aktiv, aber sonst nach den gleichen Prin-

¹ Vgl. R. Herber u. H. Jung: Kaderarbeit im System sozialistischer Führungstätigkeit, Berlin O. 1968, S. 106.

² J. W. Stalin: Rechenschaftsbericht an den XVIII. Parteitag über die Arbeit des ZK der KPdSU (B), in: Fragen des Leninismus, übers. aus dem Russ., Berlin O. 1951, S. 715 ff.

zipien überwacht. Subjektive Wertungen besitzen in der Akte großes Gewicht. Nicht selten steigert sich die erste ungünstige Beurteilung - unabhängig von den Tatsachen - zu stereotyper Kritik. Negatives läßt sich kaum löschen; die Seiten des Hefters sind durchgehend numeriert und wichtige Fakten auf verschiedenen Blättern notiert. Oftmals erfährt der "Beschuldigte" von den aufgezeichneten "Schwächen" und "Verfehlungen"¹ erst dann, wenn er den Betrieb verlassen möchte.²

Findet der Kündigungswillige einen VEB, der ihn einstellen würde, so erhält er bestenfalls unter dem Vorbehalt, daß seine Akte in Ordnung ist, eine schriftliche Zusage. Dieses Papier läßt dem Kaderleiter jede Auslegung offen, bewirkt aber meist, daß der Bewerber von weiterer Stellensuche absieht. Der Betrieb, in dem der Werktätige noch beschäftigt ist, wird über dessen Veränderungswünsche spätestens dann informiert, wenn die neue Arbeitsstelle die Personalunterlagen anfordert. Von den nun folgenden Absprachen der beiden Kaderleitungen erfährt der Arbeiter ebensowenig, wie er Einblick in die eigene Kaderakte erhält. Wird seine Bewerbung zurückgewiesen, so bleibt dunkel, daß eine manipulierte Beurteilung oder informelle Übereinkunft den Stellenwechsel verhinderte.

Damit ist die Kaderakte ein wirksames Mittel der Partei, um Fluktuation, Aufstieg und wirtschaftliche Lage nach ihrem Ermessen zu steuern. Mit der repressiven Macht dieses Instruments kann die Arbeitsaufnahme politisch Unerwünschter verhindert werden. Unter Umständen wird bei solchen Personen jeglicher Betriebswechsel unterbunden;

¹ Vgl. R. Herber u. H. Jung: Kaderarbeit im System sozialistischer Führungstätigkeit, Berlin O. 1968, S. 239.

² Jeder Werktätige hat das Recht, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über ihn erarbeitete Beurteilung zu lesen. Vgl. Arbeitsrecht der DDR, v. J. Michas et al., Berlin O. 1968, S. 157 ff.

sie verlieren de facto das Kündigungsrecht.¹

Die zunehmende Bedeutung fachlichen Könnens kompliziert die machtsichernde Funktion der Kaderabteilung. Durch Spezialisierung² soll Zeit für die "eigentliche Kaderarbeit"³ gewonnen werden; vornehmlich zur Überwachung und ideologischen Beeinflussung der aufrückenden jungen Intelligenz, deren Staatstreue noch nicht erprobt wurde.

3. Arbeitskräftewechsel

Arbeitskräfte fluktuieren in zwei soziale Richtungen: nach oben oder unten (Auf- oder Abstieg) und - ohne erkennbare soziale Veränderung - auf "gleicher" Ebene.

Unabhängig davon unterscheiden wir zwischenbetriebliche und innerbetriebliche Fluktuation.⁴

a) Die zwischenbetriebliche Fluktuation

Unter zwischenbetrieblicher Fluktuation verstehen wir den Wechsel des Betriebes durch die Beschäftigten.

¹ Werden politisch belastete Personen entlassen, so finden sie nur schwer eine Arbeit. So kommt es, daß Akademiker u. U. Hilfs- oder Gelegenheitsarbeiten nachgehen müssen.

² Vgl. R. Herber u. H. Jung: Kaderarbeit im System sozialistischer Führungstätigkeit, Berlin O. 1968, S. 108.

³ F. SCHOLZ führt als negatives Beispiel an, daß Werk-tätige so lange "bearbeitet" werden, bis sie dann doch bleiben, und "... daß für solche 'Erfolge' dem Kaderinstrukteur Prämien - in den Betrieben nennt man das 'Kopfprämien' - ..." gezahlt werden. F. Scholz: Einige Aspekte zur Bildung von Stammebelegschaften als Führungsaufgabe im Betrieb, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 252.

⁴ F. GOOSSENS nennt als dritte Art den "außerbetrieblichen" Personalwechsel. Er versteht darunter den Wechsel von Arbeitskräften, die beim Eintritt in den Betrieb nicht von einem anderen Betrieb kommen und beim Ausscheiden nicht in einem anderen Betrieb anfangen. F. Goossens: Der Personalwechsel, Pöcking 1957, S. 33.

Von den in Jahresfrist abgehenden Monteuren verließen rund ein Drittel in den ersten zwei Wochen und über 50 % im ersten Monat die Baustellen. Von Ausnahmen abgesehen, wechselten die Arbeiter nur aus eigenem Antrieb. Vor allem Helfer neigten dazu, die Montage schon nach wenigen Tagen wieder aufzugeben. Ihre durchschnitt-

Tabelle 88

"Seit wann sind Sie in diesem Betrieb?"

Betriebszu- gehörigkeit	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1 - 5 Tage	-	-	31	10,2	31	3,4
1 - 2 Wochen	-	-	31	10,2	31	3,4
3 - 6 Wochen	12	2,0	90	29,6	102	11,2
2 - 11 Monate	49	8,1	86	28,3	135	14,8
1 Jahr	96	15,8	48	15,8	144	15,8
2 Jahre	158	26,0	12	3,9	170	18,7
3 Jahre	97	15,9	-	-	97	10,6
4 - 6 Jahre	84	13,8	6	2,0	90	9,9
7 - 9 Jahre	49	8,1	-	-	49	5,4
10 - 11 Jahre	38	6,3	-	-	38	4,2
12 - 13 Jahre	12	2,0	-	-	12	1,3
14 - 18 Jahre	12	2,0	-	-	12	1,3
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=539,23$; $df=11$, $p<0.001$)

liche Betriebszugehörigkeit betrug sechs Monate, die der Gelernten 2,8 Jahre. Verglichen mit Hilfskräften waren Stammmonteure 5,6 mal länger im Betrieb. Die Hälfte der Gruppe II, jedoch nur 2 % der Gruppe I gehörten erst maximal sechs Wochen zur Belegschaft.

Die Werbeaktionen¹ lockten vor allem junge und ungelernete Arbeiter an, deren Erwartungen sich dann nicht erfüllten. Generell häuften sich Kündigungen in den ersten sechs Monaten und im zweiten bis dritten Jahr der Montage.

Im Durchschnitt wechselten Facharbeiter 3,6 und Helfer 4,5 mal die Firma. Die Fluktuationsraten² in den

Tabelle 89

"In wieviel Betrieben haben Sie schon gearbeitet?"

Vorbetriebe	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1	12	2,0	-	-	12	1,3
2 - 3	379	62,4	112	36,9	491	53,9
4 - 5	132	21,7	120	39,3	252	27,7
6 - 7	47	7,7	34	11,2	81	8,9
8 - 9	25	4,2	26	8,6	51	5,6
10 - 11	12	2,0	9	3,0	21	2,3
12 - 15	-	-	3	1,0	3	0,3
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=70,29; df=6, p<0.001)

¹ In der DDR dürfen Betriebe nur mit Sondergenehmigung Arbeitskräfte werben.

² Fluktuationsrate = $\left(\frac{\text{Anzahl der Abgänger im Jahr}}{\text{Durchschnittl. Belegschaft i.J.}} \times 100 \right)$

Siehe K. Braunreuther: Soziologische Probleme der Fluktuation von Arbeitskräften, in: Sitzungsberichte ..., Berlin O. 1966, Nr. 7, S. 5.

Montagebetrieben der DDR (1965/66) schwankten bei Fachmonteuren zwischen 15 und 30 % und bei Ungelernten zwischen 20 und 60 %. Zu ähnlichen Ergebnissen für das Baugewerbe der Bundesrepublik kommen LUTZ/WELTZ (1966).¹

Eine immer wieder von Kaderfunktionären verurteilte und für die DDR typische Erscheinung ist die nicht gearbeitete Zeit beim Betriebswechsel. Durchschnittlich pausierten die Arbeiter 11,8 Werktage, nachdem sie ihre

Tabelle 90

"Wie lange arbeiteten Sie nicht, als Sie damals die Arbeitsstelle wechselten?"

Nicht gearbeitete Werktage	I/II	
	abs.	%
0 - gleich weitergearbeitet	143	15,7
1 - 3	113	12,4
4 - 6	34	3,7
7 - 9	222	24,4
10 - 12	182	20,0
13 - 21	35	3,8
22 - 24	38	4,2
25 - 28	108	11,8
29 - 35	36	4,0
Total	911	100,0

¹ B. Lutz u. F. Weltz: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt a. M. 1966, S. 24.

letzte Arbeitsstelle aufgegeben hatten. Beide Gruppen stimmten darin bemerkenswert überein. 15,7 % der Befragten arbeiteten gleich weiter. H. ABERSPACH (1965) ermittelte in einem Ostberliner Kabelwerk sogar nur 10 % (N = 114), die ihre neue Tätigkeit ohne Unterbrechung aufnahmen.¹

Kurzer Tarifierurlaub und gesetzlicher Druck, sofort weiterzuarbeiten, intensivierten den Wunsch, einige Tage mit der Berufstätigkeit auszusetzen.

b) Die innerbetriebliche Fluktuation

Innerbetriebliche Fluktuation ist der innerhalb der Belegschaft eines Betriebes stattfindende Wechsel von Arbeitsplätzen.

Wir unterscheiden zwischen Wechsel der Baustellen und Wechsel auf der Baustelle.

Montagebetriebe kennzeichnet ein ungewöhnlich hoher innerbetrieblicher Arbeitskräftewechsel. Der Industriebau bedingt ständig neue Arbeitsorte und damit Umsetzungen des Personals. Im Gegensatz zur zwischenbetrieblichen Fluktuation werden hier fast alle Versetzungen von der Produktionsleitung durchgesetzt. Der Arbeitsvertrag (s. Anhang) verpflichtet die Monteure zum Einsatz auf allen Baustellen.

Im Durchschnitt arbeiteten Fachmonteure auf 3,2 Baustellen und in 2,9 Brigaden; Helfer auf 1,4 Baustellen und in 1,6 Brigaden.

¹ H. Aberspach: Die Arbeitskräftefluktuation und ihre volkswirtschaftlichen Folgen, in: Fluktuation, Berlin O. 1965, S. 28.

Tabelle 91

"Auf der wievielten Baustelle sind Sie jetzt?"

Baustelle	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	218	35,8	256	84,1	474	52,0
2. - 3.	255	42,0	24	8,0	279	30,6
4. - 5.	49	8,1	21	6,9	70	7,7
6. - 7.	49	8,1	3	1,0	52	5,7
8. - 9.	12	2,0	-	-	12	1,4
10. - 15.	24	4,0	-	-	24	2,6
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=203,98$; $df=5$, $p<0.001$)

Tabelle 92

"In der wievielten Brigade sind Sie jetzt?"

Brigade	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	171	28,2	246	80,9	417	45,8
2. - 3.	254	41,8	34	11,2	288	31,6
4. - 5.	83	13,7	6	2,0	89	9,8
6. - 7.	62	10,2	15	4,9	77	8,5
8. - 9.	12	2,0	3	1,0	15	1,6
10. - 15.	25	4,1	-	-	25	2,7
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=232,15$; $df=5$, $p<0.001$)

Um ein reales Bild zu erhalten, ist es notwendig, diese Zahlen auf die Betriebszugehörigkeit beider Gruppen zu beziehen. Dividieren wir die Durchschnittswerte für den innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel durch die Betriebszugehörigkeit, so ergeben sich folgende Proportionen:

	I	zu	II
Baustellenwechsel	1	:	2,5
Brigadewechsel	1	:	3,1

D. h. im gleichen Zeitraum wechselten Ungelernte 2,5 mal öfter die Baustelle und 3,1 mal mehr die Brigade als gelernte Monteure.

Umsetzungen auf andere Baustellen wirken stärker sozial verändernd als Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Objekts. Außerdem ist zu berücksichtigen, ob geschlossene Brigaden oder einzelne Arbeiter versetzt werden.

4. Berufswechsel

Die industrielle Entwicklung impliziert Veränderungen in der Berufsstruktur, die sich auch im technologisch fortgeschrittenen Industriebau zeigen. Etwa ein Drittel der von den Montagebetrieben eingestellten Facharbeiter wurde für andere Tätigkeiten umgeschult. Umgekehrt wechselten Monteure, die in stationäre Betriebe gingen, nur selten den Beruf. Bei 64,4 % der Gruppe I stimmte das ursprünglich erlernte Handwerk mit dem ausgeübten überein.

Tabelle 93

"Welchen Beruf haben Sie ursprünglich erlernt?"

Antwortvorgabe	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Etwa die gleiche Berufsrichtung wie jetzt.	391	64,4	13	4,3	404	44,4
Keinen Beruf erlernt	31	5,1	261	85,8	292	32,1
Einen anderen Beruf	177	29,2	23	7,6	200	21,9
Unklar	8	1,3	7	2,3	15	1,6
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

5,1 % erwarben das Facharbeiterzeugnis erst später im Werk. 4,3 % der Gruppe II lernten zwar in einem der Montagetätigkeit ähnlichen Beruf, jedoch war ihre Einarbeitungszeit auf der Baustelle noch zu kurz, um in die Lohngruppe 5 aufzusteigen.

Zwischen dem ersten und derzeit letzten Arbeitsverhältnis wechselte ein weiterer Teil der Befragten das Gewerbe. Daraus erklärt sich, daß 39,2 % der Gruppe I und 79,3 % der Helfer eine andersgeartete Tätigkeit ausübten, bevor sie mit der Montage begannen.

Tabelle 94

"Als was arbeiteten Sie in Ihrem letzten Betrieb?"

Berufsrichtung	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
In einer anderen	238	39,2	241	79,3	479	52,6
In der gleichen	351	57,8	28	9,2	379	41,6
Unklar	18	3,0	35	11,5	53	5,8
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=181,14$; $df=1$, $p<0.001$) ¹

Tabelle 94 a

Berufsrichtungen der Helfer im letzten Betrieb

Beruf / Richtung	II	
	abs.	%
Verschiedene Gelegenheitsarbeiten	95	31,3
Metallbranche	70	23,0
Bau, Holz	65	21,4
Land- und Forstwirtschaft	22	7,2
Handel	9	2,9
Fleischer	6	2,0
Bäcker, Konditor, Bierbrauer	6	2,0
Schornsteinfeger	3	1,0
Gesundheitswesen	3	1,0
Chemie	3	1,0
Ferner: Friseure, Schuhmacher, Näher, Glasbläser ...	22	7,2
Total	33 Berufe	304 100,0

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar" nicht berücksichtigt wurde.

Tabelle 95

"In wieviel Berufsrichtungen haben Sie schon gearbeitet?"

Anzahl	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1	244	40,2	73	24,0	317	34,8
2 - 3	316	52,1	170	55,9	486	53,3
4 - 5	47	7,7	43	14,1	90	9,9
6 - 7	-	-	9	3,0	9	1,0
8 und mehr	-	-	4	1,3	4	0,4
Unklar	-	-	5	1,7	5	0,6
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

Etwa die Hälfte der Facharbeiter begannen ihre Lehre in Industriebetrieben, 30 % im Handwerk und rund 20 % in der Landwirtschaft, im Handel und Gesundheitswesen sowie in der Nahrungsmittelbranche. Die Aufstellung zeigt, welche Bereiche die Hilfskräfte verließen (s. Tab. 94a).¹ Abwanderungs- und Einmündungsberufe werden deutlich.

In der beruflichen Konstanz unterschieden sich beide Gruppen beachtlich. So arbeiteten Gelernte durchschnittlich in zwei, die jüngeren Hilfskräfte hingegen in 2,8 Fachrichtungen. Dabei nannte Gruppe I = 18 und Gruppe II = 33 Berufe, in denen sie tätig wurden.

¹ Hinsichtlich der Berufsumschichtung kommt H. KLAGES zu ähnlichen Befunden. Er schreibt: "Die stärksten 'Abwanderungsberufe' waren die der Backwarenhersteller, der Fleischer (!), der Schuhhersteller, der Körperpfleger, der Spinner, der Schmiede, der Hilfsarbeiter, der Schneider und Näher, der Grobmechaniker und Tischler ..."
H. Klages: Berufswahl und Berufsschicksal, in: Schriftenreihe des Instituts für empirische Soziologie, Bd. 3, Köln u. Opladen 1959, S. 11.

Qualitativ waren die Abweichungen nicht geringer. Während Facharbeiter beim Wechsel meist ein ähnliches Handwerk ergriffen, fluktuierten Ungelernte zwischen sehr verschiedenen Beschäftigungen.

5. Kündigungsentschluß

Der Entscheidung, den Betrieb zu wechseln, geht bei den meisten Arbeitern ein längerer Abwägeprozeß voraus. Eine Vielzahl von rationalen, aber auch emotionalen Reaktionen verdichten sich zum Kündigungsentschluß. Intensität und Dauer dieses "Kampfes der Motive" hängen vom Charakter der Person, Alter, Ausbildungsgrad, Status und von den antizipierten Folgen des Mobilitätsvorganges ab. So ist es z. B. ein Unterschied, ob sich nur der Betrieb oder gleichzeitig auch Beruf und Wohnort ändern.

Beide Gruppen unterscheiden sich signifikant: Facharbeiter benötigten durchschnittlich 9,3 Wochen, Helfer einen Monat von der Kündigungsabsicht bis zur Realisierung. Da die Mehrheit aus stationären Betrieben in Montagefirmen wechselte - also ein Entschluß von besonderer Tragweite -, können wir überdurchschnittlich lange Abwägezeiten unter-

Tabelle 96

"Als Sie in Ihrem letzten Betrieb kündigten, wie lange trugen Sie damals diese Absicht mit sich herum?"

Latenzzeit in Wochen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1	5	0,8	8	2,6	13	1,4
2	37	6,1	52	17,2	89	9,8
3	35	5,8	64	21,0	99	10,9
4	76	12,5	136	44,7	212	23,3
5 - 6	63	10,4	23	7,6	86	9,5
7	59	9,7	4	1,3	63	6,9
8	81	13,3	4	1,3	85	9,3
9 - 12	106	17,5	8	2,6	114	12,5
13 - 20	103	17,0	3	1,0	106	11,6
21 - 24	42	6,9	2	0,7	44	4,8
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=313,98$; $df=9$, $p<0.001$)

stellen. Immerhin überlegten sich 87,3 % der Fach- und 59,2 % der Hilfsarbeiter ihr Vorhaben, den Betrieb zu verlassen und "auf Montage zu gehen", länger als drei Wochen. Facharbeiter diskutierten häufiger das Für und Wider des zukünftigen Arbeitsplatzes und übertrafen in ihren Anforderungen die Hilfskräfte beträchtlich.

Über die latente Fluktuation informieren die folgenden Tabellen. Von den Ledigen planten in Gruppe I 46,3 % und in Gruppe II 24,7 %, die Montage nach der Hochzeit aufzugeben. Obwohl die jungen Ehemänner keineswegs gleich

Tabelle 97

Frage an die Ledigen: "Wenn Sie verheiratet sind, wollen Sie dann weiter auf Montage gehen?"

Absicht	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Nein	118	46,3	54	24,7	172	36,3
Unklar	83	32,5	87	39,7	170	35,8
Ja	54	21,2	78	35,6	132	27,9
Total	255	100,0	219	100,0	474	100,0

$$(\text{Chi}^2=23,32; \text{df}=1, p<0.001) \quad ^1$$

kündigten, zeigt sich hier, daß über ein Drittel der Bauleute die Montage als Übergangslösung betrachtete. Mehr als die Hälfte der Arbeiter wandte sich ganz bewußt dem Industriebau zu, weil sie hier den optimalen Ausgangspunkt für die Suche nach der gewünschten Arbeitsstelle sahen. Schon nach dem zweiten Jahr ihrer Baustellentätigkeit mußte ein Teil der Monteure zu den potentiellen Abgängern gerechnet werden.

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar" nicht berücksichtigt wurde.

63,3 % der Facharbeiter und 43,7 % der Helfer hatten von der Dauer ihrer Montagetätigkeit gefestigte Vorstellungen: zwei bis fünf Jahre planten 26,8 % der Gruppe I, jedoch nur 10,8 % der Gruppe II.

Tabelle 98

"Wie lange wollen Sie auf Montage gehen?"

Absicht in Jahren	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1	48	7,9	-	-	48	5,3
2	97	16,0	30	9,8	127	13,9
3 - 5	66	10,8	3	1,0	69	7,6
6 - 8	18	3,0	-	-	18	2,0
9 - 15	37	6,1	-	-	37	4,1
16 - 20	12	2,0	-	-	12	1,3
Immer	-	-	13	4,3	13	1,4
Bis ich verheiratet bin.	106	17,5	87	28,6	193	21,2
Unklar	223	36,7	171	56,3	394	43,2
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=144,85$; $df=8$, $p<0.001$)

Vergleichen wir die Durchschnittswerte wirklicher mit beabsichtigter Betriebszugehörigkeit, so ergibt sich folgendes Bild:

	Durchschnitt in Jahren		
	I	II	Differenz
Tatsächliche Montagedienstzeit	2,8	0,5	2,3
Absicht, auf Montage zu bleiben	2,5	1,4	1,1
Differenz	+ 0,3 - 0,9		

Gelernte planten realistisch und blieben sogar etwas länger auf Montage, umgekehrt kündigten Helfer fast dreimal eher, als sie sich vorgenommen hatten.

Zu ernstgemeinten, impulsiven Kündigungen, die zum Verlassen der Firma führten, kam es in der Regel nur im ersten Monat der Betriebszugehörigkeit. Divergierten Erwartung und Baustellenpraxis zu stark, dann verließen Neulinge oft fluchtartig den Montageort.

Immerhin hatten 87,8 % der Fach- und 62,5 % der Hilfsmonteure schon einmal erwogen, ihr Arbeitsverhältnis zu lösen. Das ist ein Indiz für die mit Zeit und Qualifikation zunehmende Aktualität dieser Frage, deren Maß in Gruppe I 3,61 und in Gruppe II 1,41 beträgt.

Tabelle 99

"Hatten Sie schon einmal die Absicht, in diesem Betrieb zu kündigen?"

Absicht	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ja	533	87,8	190	62,5	723	79,4
Unklar; keine Antwort	38	6,3	67	22,0	105	11,5
Nein	36	5,9	47	15,5	83	9,1
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

$$(\chi^2=33,03; df=1, p<0.001) \quad ^1$$

Berücksichtigen wir die unterschiedliche Betriebszugehörigkeit, so zeigt sich, daß Facharbeiter nicht öfter, sondern gründlicher als Ungelernte den Stellenwechsel erwogen.

6. Motive der Fluktuation

Es muß zwischen den grundlegenden Ursachen der Fluktuation - das sind gesellschaftliche Strukturveränderungen - und Motiven bzw. Motivkonstellationen, die dem Arbeitsplatzwechsel des einzelnen zugrunde liegen, unterschieden

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar; keine Antwort" nicht berücksichtigt wurde.

werden.¹

Fluktuationsmotive entstehen sowohl durch negatives Erleben im Betrieb als auch aus dem Wunsch, sich zu verbessern. In jedem Falle haben sie individuelle Bedürfnisse zur Grundlage, deren Bewertung über die Handlungsrelevanz der Motive entscheidet. Bereits die keimende Absicht, den Betrieb zu verlassen, überformt die Haltung des Beschäftigten und beeinflusst seine Arbeitsleistung meist im negativen, unter Umständen auch im positiven Sinne. Im Nachdruck, mit dem die Kündigung gegenüber der Werkleitung durchgesetzt wird, zeigt sich die Echtheit und das Gewicht der Fluktuationsmotive. Gelegentlich kündigten Monteure auch, um damit ihren Ärger vor der Baustellenleitung zu artikulieren und wichtige Forderungen durchzusetzen.² Aus Erfahrung wußten die Arbeiter, daß die Kaderleitung nur Kündigungsschreiben mit triftigen Gründen akzeptierte, weshalb sie meist familiäre und gesundheitliche Rücksichten angaben.³ In Wirklichkeit waren

¹ METZE unterscheidet zwischen überbetrieblichen, betrieblichen und persönlichen Ursachengruppen. K. T. Metze: Die Fluktuation der Arbeitskräfte, in: Fachberichte aus der sozialen Betriebspraxis, Nr. 1, Frechen bei Köln 1961, S. 2. - Vgl. H. Schlüter: Fluktuation, in: Warum Arbeitskräfte wechseln, Düsseldorf 1960, S. 56 f.

² Derartige Kündigungen häuften sich bei Terminschwierigkeiten.

³ Die Kündigung mußte schriftlich und unter Angabe der Gründe beim Meister oder im Baubüro eingereicht werden. Das führte innerhalb weniger Tage zu einer Aussprache mit dem Montageleiter oder dem Kaderinstrukteur. Dabei entschied sich, ob der Arbeiter das Schreiben zurücknahm. Erst wenn dem Monteur mitgeteilt worden war, daß man seinen Antrag anerkannt habe, begann die von ihm einzuhaltende Frist von 14 Tagen. Kündigungen ohne stichhaltige Begründung wurden nicht an die Kaderabteilung weitergeleitet. Nur wenn der Betrieb den Veränderungswünschen zustimmte - und das geschah sehr selten -, kam es zu einem Aufhebungsvertrag.

die auslösenden Motive sehr vielfältig.¹ Deshalb trifft die Behauptung von O. PUTTRICH:

"Da in unserer Gesellschaftsordnung Fragen der materiellen Interessiertheit nicht verheimlicht zu werden brauchen, stimmt auch hier die Fluktuationsbegründung meist mit dem Fluktuationsmotiv überein"(2)

für die Praxis in der DDR nicht zu.³

Der Zusammenhang zwischen Motivbildung und Information wurde bisher von der Fluktuationsforschung kaum beachtet, spielt jedoch im Abwägeprozeß eine wichtige Rolle. Die Neigung zur Fluktuation entsteht nicht nur aus Konflikten im unmittelbaren Arbeitsbereich, sondern sie beruht auch auf dem Wissen oder der vermeintlichen Kenntnis von besseren Verhältnissen in anderen Betrieben.

Wie die folgende Tabelle zeigt, waren vor allem Helfer aufgrund ungeprüfter Meinungen auf die Baustelle gekommen. Je höher die Qualifikation der Befragten, um so

¹ Vgl. H.-R. Lückert: Konflikt - Psychologie, München/Basel 1965, S. 110.

² O. Puttrich: Zur Psychologie der Motivierung von Fluktuationsentscheidungen, in: Fluktuation, Berlin O. 1965, S. 41.

³ Vgl. Aspekte der inneren Bindung an den Arbeitsplatz, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Berlin O. 1966, Nr. 15, S. 332. - P. Armélin: Bericht über eine betriebssoziologische Fluktuationsuntersuchung, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 124.

Tabelle 100

"Sagen Sie mir bitte, wodurch Sie in diesen Betrieb kamen."

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Werbung; Annonce, Plakat, Film	135	22,3	193	63,5	328	36,0
Freund, Bekannter	193	31,8	62	20,4	255	28,0
Arbeitskollege	181	29,8	46	15,1	227	24,9
Andere Gründe, wie Fusion und Delegierung	61	10,0	3	1,0	64	7,0
Unklar	37	6,1	-	-	37	4,1
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

mehr nahm die Wirkung offizieller Arbeitskräftewerbung ab. Gelernte bevorzugten persönlichen Kontakt, wenn sie sich über Arbeitsmöglichkeiten informierten.

0,6 % der Fachmonteure, jedoch 10,8 % der Helfer begründeten die hohe Fluktuation ihrer Kollegen mit: "Erwartungen wurden hier nicht erfüllt; Versprechungen nicht eingehalten."

In dem Maß, wie die Realität von der Information abwich, setzte sich der Konflikt am neuen Arbeitsplatz fort. Kam es nicht zu einer Erwartungsreduktion und ergaben sich objektiv bzw. subjektiv attraktive Möglichkeiten - wozu wiederum Information nötig war, die auch fluktuierende Arbeiter selbst lieferten -, so entstand neuer Grund zum Kündigen. Die Qualität der Information trug wesentlich

zum Gelingen oder Scheitern der Integration des Neulings und damit zu seiner Fluktuationsbereitschaft bei.

Auf die Frage: "Wurden Ihre Erwartungen in diesem Betrieb erfüllt?"¹ antworteten fast die Hälfte der Monteure unbestimmt, 26,2 % mit ja und 24,5 % mit nein. Obwohl das Anspruchsniveau unterschiedlich entwickelt war, divergierten Erwartung und Wirklichkeit in beiden Gruppen gleichermaßen. Die Forderungen der jungen Bauleute an Lohnhöhe, moderne Technik und Arbeitsbedingungen überstiegen bei weitem die tatsächlichen Gegebenheiten.²

Über drei Viertel der Befragten waren vom Montageort enttäuscht und hätten ihn gern verlassen.³ Die Majoritätsmeinung (M) dieser Frage (s. Tab. 101) beträgt in Gruppe I 52,5 und in Gruppe II 73,6.

¹ Siehe Tabelle 82.

² Vgl. I. Rudolph u. E. Stölting: Soziale Beziehungen im VEB im Spiegel betriebssoziologischer Forschung in der DDR, in: Deutschland Archiv. Sonderheft, Köln Oktober 1970, S. 116 f. - Aspekte der inneren Bindung an den Arbeitsplatz, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Berlin O. 1966, Nr. 15, S. 333. - H. F. Wolf: Erwartungen und Einstellungen junger Produktionsarbeiter in sozialistischen Industriebetrieben, in: Jugendforschung, Berlin O. 1968, Nr. 5, S. 35 ff.

³ Über die Gründe informieren die Tabellen 15, 16 und 17.

Tabelle 101

"Möchten Sie von diesem Montageort weg?"

Montageort verlassen	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ja	447	73,7	261	85,8	708	77,7
Unklar	79	13,0	37	12,2	116	12,7
Nein	81	13,3	6	2,0	87	9,6
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=31,20$; $df=1$, $p<0.001$) ¹

Zwischen Kündigungs- und Bewerbungsgrund besteht ein unmittelbarer Zusammenhang; ersterer ist auf die Lösung, letzterer auf die Aufnahme eines Arbeitsrechtsverhältnisses gerichtet. Von Ausnahmen abgesehen (Eintritt bzw. Ausscheiden aus dem Berufsleben; affektives Verhalten), sind die Bewerbungs- das positive Abbild der Kündigungsgründe. Wer z. B. wegen seiner Unterkunft verbittert ist, wird schwerlich bei einer Firma beginnen, deren Wohnungsangebot noch dürftiger ausfällt. Hierbei unterstellen wir freilich eine adäquate Information, die in Wirklichkeit nicht gegeben ist.

¹ Die Anzahl der Freiheitsgrade verringert sich um eins, da die Kategorie "unklar" nicht berücksichtigt wurde.

Die folgenden Kündigungsgründe stimmen mit den Merkmalen eines als negativ, die Bewerbungsgründe mit denen eines als positiv empfundenen Arbeitsplatzes überein.

Tabelle 102

"Warum sind Sie aus Ihrem alten Betrieb weggegangen?"
(Offene Frage)

Abgangsgründe	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Zu geringer Verdienst	190	31,3	102	33,6	292	32,1
Qualifizierungs- und Aufstiegs-möglichkeiten	195	32,1	60	19,7	255	28,0
Arbeitsbedingungen, z.B. Schichtbetrieb	126	20,8	81	26,6	207	22,7
Familiäre und persönliche Wünsche	36	5,9	17	5,6	53	5,8
Differenzen mit den Vorgesetzten	17	2,8	21	6,9	38	4,2
Wohnung	25	4,1	10	3,3	35	3,8
Ärger mit den Kollegen	12	2,0	10	3,3	22	2,4
Werbung; "... wurde verpflichtet."	6	1,0	3	1,0	9	1,0
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

($\chi^2=24,55$; $df=7$, $p<0.001$)

Tabelle 103

Analyse von 500 Montagearbeiter-Bewerbungen¹

Begründungen	B e w e r b e r					
	eingestellte		nichtein- gestellte		insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Finanzielle Verbesserung	103	36,6	65	29,7	168	33,6
Qualifizierung; bessere Aufstiegs- und Entwicklungs- möglichkeiten	68	24,2	31	14,1	99	19,8
Wohnung	39	13,9	56	25,6	95	19,0
Bessere Arbeits- bedingungen, keine Schicht- arbeit mehr ...	38	13,5	23	10,5	61	12,2
Kein Bewerbungs- grund ersichtlich	23	8,2	27	12,3	50	10,0
Territoriale Veränderung	7	2,5	2	1,0	9	1,8
Sonstige Gründe	3	1,1	15	6,8	18	3,6
Total	281	100,0	219	100,0	500	100,0

(Chi²=33,07; df=6, p<0.001)

¹ Die Bewerbungsunterlagen wurden 1964 bis 1966 im Bereich der VVB Rohrleitungen und Isolierungen Leipzig ausgewertet.

Tabelle 104

"Worin sehen Sie den Grund, daß Kollegen in Ihrem Betrieb kündigten? Sicher kennen Sie Kollegen, die den VEB ... verließen! Warum taten sie das?"

Antwortvorgaben	I		II		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Finanzielle Gründe	319	52,5	99	32,7	418	45,9
Wohnung	74	12,2	68	22,6	142	15,6
Ärger mit den Normen; Lohnreklamationen	63	10,4	31	10,4	94	10,3
Familiäre Gründe, "Frau macht nicht mehr mit, er arbeitet jetzt zu Hause."	46	7,6	7	2,2	53	5,8
Mangelhafte Unter- künfte und Sozial- einrichtungen	26	4,3	13	4,2	39	4,3
Erwartungen wurden hier nicht erfüllt, Versprechungen	4	0,6	33	10,8	37	4,1
Leistungsschwach; Bummler	27	4,4	6	2,0	33	3,7
Wegen Umsetzung. "Er hatte es zuletzt zu weit nach Hause."	20	3,3	11	3,8	31	3,4
Lange Heimfahrten; Montageleben ist eine Strapaze.	18	3,0	8	2,6	26	2,8
Streit mit Kollegen und Vorgesetzten	2	0,3	24	7,2	26	2,8
Langer und anstren- gender Arbeitstag	8	1,4	4	1,5	12	1,3
Total	607	100,0	304	100,0	911	100,0

(Chi²=136,83; df=10, p<0.001) Tau = 0,49

Die Tabellen 102 bis 104 ergänzen sich und werden deshalb gemeinsam interpretiert. Tabelle 102 gibt Auskunft, warum die Befragten ihre VORBetriebe verließen. Während schriftliche Kündigungsbegründungen nur selten die wirklichen Abgangsmotive widerspiegeln, formulieren die Arbeiter in den Bewerbungsunterlagen (Tab. 103) ihre Forderungen und Ansprüche sehr deutlich. Bewerber, die mit der Montage begannen, erwarteten häufiger die Erfüllung von Aufstiegs-
wünschen und finanzielle Verbesserung - jedoch weniger eine Versorgung mit Wohnraum als Arbeiter, die ihre Tätigkeit nicht aufnahmen. Die gruppenspezifische Verteilung der Antworten in Tabelle 104 läßt den Schluß zu, daß die Befragten ihren ehemaligen Kollegen die eigenen, latenten Kündigungsgründe unterstellten.¹

Obwohl hier nicht ersichtlich ist, aus welchen Branchen die Arbeiter zur Montage kamen und wohin sie abwanderten, ist es für das weitere Verständnis angebracht, drei Fluktuationsrichtungen zu unterscheiden. Der Arbeitsplatzwechsel vollzieht sich in die Montage, zwischen den Baufirmen und aus dem Industriebau. Jede Richtung ist mit typischen Motivkonstellationen verbunden. So kann z. B. ein Facharbeiter, der in einem Montagebetrieb seine Berufsausbildung erhielt und zwischen mehreren Bauunternehmen wechselte, um sein Einkommen weiter zu erhöhen, doch des Baustellenlebens überdrüssig werden, wenn durch die Gründung einer Familie die positiven Aspekte der Montage verdrängt werden.

Im folgenden sind die Antworten nach Schwerpunkten geordnet, aus denen die wichtigsten Gründe entstanden, die bei der Fluktuation in der einen oder anderen Richtung wirksam wurden.

¹ Siehe Tabelle 99.

a) Finanzielle Gründe

Finanzielle Erwägungen standen bei den Befragten mit Abstand an der Spitze fluktuationsauslösender Faktoren. Über 70 % der Arbeiter antworteten auf die Frage: "Warum gingen Sie auf Montage?",¹ daß finanzielle Gründe dazu geführt hätten. Auch wenn die Bauleute von einer Montagefirma in die andere wechselten, dominierte als Grund höherer Lohn. Die Auslösungsschwelle war hier bereits so niedrig, daß schon für einen Mehrverdienst von 25 bis 50 MDN über 90 % der Befragten in einen anderen Montagebetrieb wechseln würden.²

Stabilisierend wirkte, daß Fachmonteuren aufgrund ihrer Spezialisierung nur wenige Firmen im Industriebau zur Wahl standen. Stationäre Fabriken boten zwar günstige Arbeitsmöglichkeiten, finanziell konnten sich die Bauleute jedoch nicht verbessern.

Die Tatsache, daß ständig Arbeiter die Montage aufgaben, beweist, daß nicht nur finanzielle Gründe relevant wurden.

b) Wohnung

Über ein Drittel der Befragten wechselte wegen der Wohnung den Betrieb.³ Facharbeiter mußten weniger lang als Ungelehrte auf eine Zuweisung warten. Bei den Helfern verringerte vor allem ihre höhere Fluktuation die Chance, eine Wohnung zu erhalten.

¹ Siehe Tabelle 45.

² Siehe Tabelle 80.

³ Siehe Punkt II. 2. - Vgl. N. I. Lapin: Die Beziehungen innerhalb eines Arbeitskollektivs und die Arbeitskräftefluktuation, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 52. Auf Platz zwei mit 27,3 % ("Block-Motive" des Betriebswechsels) rangiert bei den befragten russischen Arbeitern die Unzufriedenheit mit den Wohn- und Lebensverhältnissen.

Wenn die Bauleute ihre Montagetätigkeit aufgaben, so blieben sie in der Regel in einem der neuen Kombinate.¹ Hier erhielten sie "nach angemessener Wartezeit"² eine Neubauwohnung und bis dahin 4 bis 7 MDN "Trennungsschädigung". Überdies boten die modernen Werke günstige Arbeits- und Aufstiegsmöglichkeiten.

c) Arbeitsbedingungen

Die meisten Arbeiter versuchten, schmutziger, gesundheitsschädigender, monotoner und physisch schwerer Beschäftigung auszuweichen. Fast ein Viertel der Monteure hatte den Vorkbetrieb verlassen, um Schichtarbeit und Fließbandfertigung mit dem Industriebau zu vertauschen. Man erwartete von der Montage interessante Tätigkeit, moderne Technik und Dispositionsfreiheit. Andererseits führten knapp 5 % der Bauleute, die in stationäre Unternehmen abwanderten, physische Überanstrengung, laufende Umsetzungen, wenig Freizeit, Gefährlichkeit der Arbeit, Schmutz, Gas, Lärm, Glaswolle u. ä. Kündigungsgründe an.

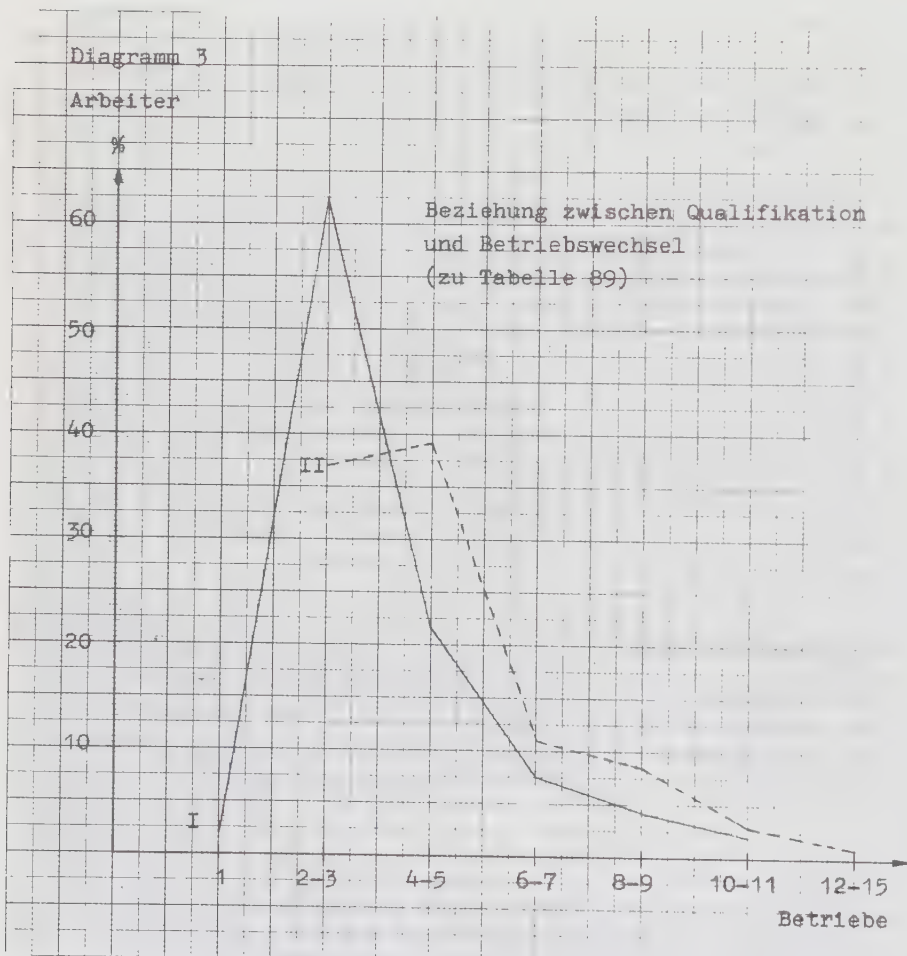
d) Qualifizierung, Aufstieg

Die Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung in den Montagebetrieben bewirkten, daß rund 32 % der Gruppe I und 19,7 % der Gruppe II aus stationären Betrieben zuwanderten, boten aber den Bauleuten kaum Anlaß zur Kündigung.

¹ Vgl. G. Bernard: Die richtige Deckung des Arbeitskräftebedarfs in neuerrichteten Betrieben als wesentlicher Faktor bei der Herausbildung einer Stammbeflegschaft, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 262 f. - R. Liermann: Betriebstreue - Betriebsstolz, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Berlin O. 1965, Nr. 16, S. 363 f.

² Wortlaut in den meisten Annoncen. Die Wartezeit betrug etwa zwei Jahre und lag damit weit unter dem DDR-Durchschnitt.

Das folgende Diagramm spiegelt das Fluktuationsverhalten von Gelernten und Ungelernten.



Spezialisierung, Erfolgserlebnisse in der Tätigkeit und größerer Überblick dämpften bei Facharbeitern die Bereitschaft, voreilig den Betrieb zu wechseln.

e) Zwischenmenschliche Beziehungen

Fluktuationsmotive in diesem Bereich können aus dem Verhältnis zum Vorgesetzten, zur Arbeits- und Freizeitgruppe sowie zu Angehörigen und Freunden entstehen. Von den Monteuren kündigten im Vorbetrieb infolge von:

	I	II
Differenzen mit dem Vorgesetzten	2,8 %	6,9 %
Ärger mit den Kollegen	2,0 %	3,3 %
	4,8 %	10,2 %

Dagegen begründeten nur 0,3 % der Fach-, jedoch 7,2 % der Hilfsarbeiter das Verlassen des Montagebetriebes mit persönlichen Differenzen.

Die Fluktuation auf den neuen Baustellen wurde auch dadurch gefördert, daß die Zahl der eingesetzten Monteure im Verhältnis zu den notwendigen Leitungs- und Verwaltungskräften schneller zunahm. Vor allem Helfer trafen die Folgen, da sie mehr noch als Facharbeiter Rat und Unterstützung brauchten. Ein Vergleich der in die Endphase kommenden Großbaustelle Leuna II mit der noch im Anfangsstadium stehenden Baustelle Kraftwerk Borna verdeutlicht die Proportionen. Diese Erscheinung war weniger technologisch als vielmehr durch die Tatsache bedingt, daß neue Baustellen Pionierarbeit unter außergewöhnlich schwierigen Bedingungen verlangten. Bahnbrecher in der ersten Aufbau- stufe war teilweise Personal, das dort gegen seinen Willen eingesetzt wurde.

Tabelle 105

Arbeitskräfte-Proportionsvergleich zwischen
Baustellen in unterschiedlichen Aufbauphasen

(Stand: Februar 1966)

Personal	Proportionen auf den Baustellen	
	Leuna II	Kraftwerk Borna
Führungs- und Ver- waltungskräfte zu Montagearbeitern	1 : 1,9	1 : 5,7
Meister zu Montagearbeitern	1 : 6,7	1 : 19,9
TKO zu Montagearbeitern	1 : 10,3	1 : 22,7

Beschäftigte mit höherer Lohngruppe konnten weniger willkürlich als Helfer von anderen Baustellen zum neuen Projekt umgesetzt werden. Zudem wanderten fortwährend Fachmonteure in die fertiggestellten Werke ab, so daß die Montagefirmen Arbeitskräfte anwerben mußten. Unter den Eingestellten dominierten wiederum Ungelernte. So kam es, daß sich in der ersten, kritischen Phase ein Maximum an Hilfskräften und ein Minimum an versiertem Leitungspersonal auf dem Bauplatz befanden. Umgekehrt gestalteten sich die Proportionen, wenn ein Projekt vor der Vollendung stand. Der Abbau traf zuerst die Ungelernten und dann die Facharbeiter. Unwillig und zuallerletzt verließ das Management die eingespielte und sozial gut betreute Baustelle oder genauer das neue Werk. Das Optimum des Zahlenverhältnisses von Leitungspersonal, Fach-

und Hilfsarbeitern wurde deshalb nur selten erreicht.

Familiär bedingte Fluktuation läßt sich unter zwei Aspekten sehen. Etwa 6 % der Befragten wechselten in den Industriebau, weil sie sich - zumindest zeitweise - von der Familie trennen wollten. Ihnen stehen rund 14 % der Gruppe I und 8,6 % der Gruppe II gegenüber, die aus familiären Gründen die Montage verließen. Dazu gehören auch die Arbeiter, die den Betrieb wegen der Wohnung wechselten.

Zusammengefaßt waren es vor allem vier Faktoren, die beim Arbeiter eine Fluktuationsdisposition erzeugten:

- jugendlicher Erlebnisdrang,¹ der Wunsch, auf sich selbst gestellt zu sein und Neues kennenzulernen,
- Mangel an Betriebsverbundenheit oder "Betriebstreue"²,
- Unzufriedenheit mit Wohn- und Einkommensverhältnissen,
- das durch Schule und Massenmedien gegenüber den tatsächlichen Verhältnissen im VEB überhöhte Anspruchsniveau der jungen DDR-Arbeiter.

¹ Vgl. M. Moers: Die Entwicklungsphasen des menschlichen Lebens, Ratingen 1953, S. 118 f.

² R. SCHUBERT spricht von dem in der DDR bestehenden "... Problem der massiven Armut an inneren Beziehungen von Werktätigen zu ihrem Produkt." R. Schubert: Psychologische Aspekte der Fluktuationsproblematik, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung, Berlin O. 1967, S. 328.

VI. ZUSAMMENFASSUNG WICHTIGER ERGEBNISSE IN THESEN

1. Die neuerliche Kritik der SED an den Verhältnissen auf den Großbaustellen bestätigt die Aktualität vorliegender Monographie, deren Resultate heute ebenso gültig sind wie vor fünf Jahren.
2. Industriebauarbeiter, eine zahlenmäßig kleine, aber ökonomisch hoch effektive Schicht, schaffen durch den Neu- und Ausbau von Produktionsstätten die Basis des wirtschaftlichen Wachstums.
3. Monteure (Industriebauarbeiter) unterscheiden sich von anderen Arbeitern durch ihre spezifische Tätigkeit und den damit verbundenen sozial-kulturellen Habitus. Sie rekrutieren sich aus allen Wirtschaftszweigen und beenden die Montage früher oder später meist mit dem Wechsel in stationäre Betriebe.
4. Im DDR-Industriebau sind überwiegend junge Arbeiter beschäftigt.
5. Der Anteil von Facharbeitern ist im Industriebau höher als im DDR-Durchschnitt.
6. Die Proportion von Gelernten zu Ungelernten ist betriebsspezifisch und verändert sich mit den Anforderungen des Bauobjekts.
7. Monteure beziehen das höchste Einkommen (einschließlich Aufwandsentschädigung) der DDR-Produktionsarbeiter.

8. Mit steigendem Einkommen der Arbeiter nimmt die Berufstätigkeit ihrer Ehefrauen ab. Im Vergleich zum DDR-Durchschnitt sind die Frauen der Bauleute weniger berufstätig.
9. Die Wohnraumversorgung der Befragten ist quantitativ und qualitativ unzureichend.
10. Bedingt durch den außergewöhnlich langen Arbeitstag, Anstehen in den Verkaufsstellen und weite Heimfahrten ist die Freizeit der Bauleute geringer als bei Arbeitern in stationären Betrieben.
11. Qualifizierte Monteure können ihren Einsatz auf eine Baustelle unweit des Heimatortes eher durchsetzen; sie verfügen deshalb am Wochenende über mehr Freizeit als Ungelernte.
12. Die selektive Freizeitgestaltung wird am Montageort objektiv durch Zeitmangel und fehlende Möglichkeiten, subjektiv durch physische Erschöpfung und die Affinität des Gruppenlebens reduziert.
13. Die Freizeitaktivitäten vollziehen sich nicht innerhalb der gesellschaftlichen Organisationen, sondern auf informeller Basis. Außer im FDGB ist das Gros der Industriebauarbeiter nicht organisiert.
14. Der Inhalt der Freizeit am Montageort bleibt im wesentlichen auf Gaststättenaufenthalte, Fernsehen, Sport, leichte Musik und technische Interessen beschränkt.
15. Facharbeiter lesen häufiger; Helfer verbringen mehr Zeit vor dem Fernsehgerät.

16. Weder im aktiven noch im rezeptiven Bereich des Sports unterscheiden sich Gelernte von Ungelernten.
17. Tanzmusik und politische Informationen empfangen die Montagearbeiter überwiegend von Rundfunkstationen der Bundesrepublik.
18. Qualifizierung assoziieren die Monteure mit höherer Lohngruppe, interessanter und physisch weniger anstrengender Tätigkeit, Ansehen und Mitsprache bei Umsetzungen. Ideologische Motive liegen den Weiterbildungsbemühungen nicht zugrunde.
19. Geprüfte Fachmonteure reichen weniger Verbesserungsvorschläge ein als Ungelernte, die in Ausbildung stehen.
20. Im Widerspruch zum Betrieb sind die Arbeiter an einer schnellen und weniger spezialisierten Ausbildung interessiert.
21. Während mit Qualifikation und Montagedienstzeit die Anregung zur beruflichen Ausbildung durch Kollegen, Freunde und Angehörige abnimmt, erhöht sich die Einwirkung des Betriebes.
22. Die zwischenmenschlichen Beziehungen der Monteure in den Brigaden sind nach westlicher Auffassung harmonisch, entsprechen aber nicht den Normen eines sozialistischen Kollektivs.
23. Formelle und informelle Gruppen stimmen auf den Baustellen weitgehend überein.
24. Helfer identifizieren sich weniger mit ihrer Brigade als Facharbeiter.

25. Im Meister sehen die Monteure ihren Interessenvertreter auf der Baustelle.
26. Während Facharbeiter meinen, gute Leistung werde als selbstverständlich hingenommen, erwarten und erhalten Ungelernte mehr Anerkennung, wenn sie ihre Aufgaben erfüllen.
27. Facharbeiter erwarten von ihrem Vorgesetzten in erster Linie berufliches Können; Helfer wünschen vorrangig pädagogisches Geschick.
28. Mit der Montagedienstzeit wächst die Abneigung gegen die Verwaltung im Stammhaus; andererseits verbessert sich das Verhältnis zu Kollegen und Führungskräften auf der Baustelle.
29. Industriebauarbeiter besitzen ein ausgeprägtes Standesbewußtsein, das durch die Bedeutung der Investitionsvorhaben und den Mangel an Fachkräften erhöht wird. Es gelang der SED nicht, diese Haltung ideologisch zu fundieren.
30. Das Selbstbild eines guten Monteurs ist abhängig von der Qualifikation und wird assoziiert mit fachlichem Können, beruflicher Erfahrung, Ansehen, hohem Lohn und Dispositionsfreiheit.
31. Das ausgeprägte materielle Denken der Arbeiter wird durch Sonderläden auf den Baustellen und westliche Einflüsse stimuliert.
32. Die Strapazen der Montage werden in Erwartung eines genau kalkulierten Mehreinkommens in Kauf genommen.
33. Die allgemeine Unzufriedenheit der Arbeiter beruht auf inner- und außerbetrieblichen Faktoren.

34. Ansätze "sozialistischen Bewußtseins" sind weder bei Fach- noch Hilfsarbeitern erkennbar.
Die negative Einstellung gegenüber dem Staat ist vom Qualifikationsniveau der Bauarbeiter unabhängig.
Während die Antworten auf 71 Fragen hochsignifikante ($p < 0.001$), gruppenspezifische Unterschiede zwischen Gelernten und Ungelernten aufweisen, zeigen die Ergebnisse der sechs Fragen mit ausgesprochen ideologischer Thematik statistisch gesicherte Übereinstimmung.
35. Seine Arbeits- und Lebensverhältnisse entziehen den Industriebauarbeiter weitgehend ideologischer Formierung, weshalb sich die SED bei ihm vor allem auf Leistungssteigerung konzentriert.
36. Die Arbeiter sehen in politischer Aktivität die Grundlage für den Aufstieg innerhalb der Funktionärsschicht.
37. Die Einstellung zur SED und zum FDGB ist eindeutig negativ. Funktionäre sind weitgehend unbekannt.
38. Das Verhältnis der Monteure zum VEB wird dadurch belastet, daß sie ihn mit einem Staat identifizieren, der für sie Ursache von Schwierigkeiten in Produktion und Versorgung sowie persönlicher Einschränkungen ist.
39. Gegenüber dem VEB und Planzielen gleichgültig, wünschen die Arbeiter ausschließlich Informationen, die ihren persönlichen Interessen dienen. Elementare betriebliche Fakten sind den Monteuren nicht bekannt.
40. Obwohl besser informiert als Helfer, ist bei Facharbeitern das Bedürfnis nach Information größer.

41. Zwischen Informiertheit über den Norm-Lohnkomplex und Arbeits- bzw. Lohnzufriedenheit besteht kein statistisch gesicherter Zusammenhang.
42. Je höher die Qualifikation der Arbeiter, um so mehr nimmt die Wirkung offizieller Arbeitskräftewerbung ab. Gelernte bevorzugen persönlichen Kontakt, wenn sie sich über Arbeitsmöglichkeiten informieren.
43. Die im Vergleich zur Bundesrepublik hohe Unzufriedenheit mit dem Lohn zeigt, daß sich der Lohnkonflikt unter sozialistischen Produktionsverhältnissen verschärft.
44. In der Unzufriedenheit mit dem Lohn, besonders aber mit der Norm, übertreffen Facharbeiter die Hilfskräfte.
45. Mit Qualifikation und Montagedienstzeit nimmt der Stellenwert der Freizeit zu, der des Lohnes hingegen ab.
46. Die Arbeitszufriedenheit der Monteure ist relativ groß und resultiert aus den Bedingungen des Industriebaus. Verglichen mit Arbeitern aus der Bundesrepublik ist die Arbeitszufriedenheit der Bauleute jedoch nur gering.
47. Arbeitszufriedene Monteure neigen weniger zum Betriebswechsel und haben signifikant häufiger die Absicht, bei materieller Sicherstellung im Berufsleben zu bleiben als unzufriedene.
48. Facharbeiter sind mit ihrer unmittelbaren Tätigkeit zufriedener als Helfer, assoziieren aber den abstrakten Begriff "Arbeit" häufiger mit "unangenehm".

49. Die mit der Qualifikation zunehmende Kritik an Arbeitsbummelei ist kein Ausdruck sozialistischen Bewußtseins, sondern entspricht den Interessen der Brigaden.
50. Das Fehlen eines aktuellen Bedürfnisses nach Sicherheit des Arbeitsplatzes schränkt wichtige Triebkräfte der Arbeitsleistung und -moral ein.
51. In der Arbeitsmotivation der Monteure sind keine ideologischen Beweggründe enthalten. Die meisten Arbeiter gingen auf Montage, um mehr zu verdienen, aus jugendlichem Erlebnisdrang und dem Wunsch nach interessanter Arbeit bzw. guter Berufsausbildung. Wegen Familie und Wohnung wechseln sie in der Regel nach einigen Jahren wieder in stationäre Betriebe.
52. Ideologisch motiviertes, dogmatisches Festhalten an Begriffen, Methoden und Wertungen mindert die Effizienz der ostdeutschen Fluktuationsforschung.
53. Die Kaderakte ist ein wirksames Mittel der SED, um Fluktuation und soziale Mobilität zu steuern.
54. Montagebetriebe kennzeichnet ein überdurchschnittlich hoher inner- und zwischenbetrieblicher Arbeitskräftewechsel.
55. Die inner- und zwischenbetriebliche Fluktuation ist bei Helfern beträchtlich höher als bei Facharbeitern. Gelernte ergreifen beim Betriebswechsel meist einen ähnlichen Beruf, Ungelernte fluktuieren oft zwischen sehr verschiedenen Beschäftigungen.

56. Beim Eintritt in die Montage wechseln die Arbeiter häufig den Beruf, beim Übergang in die stationäre Industrie nur selten.
57. Kündigungen häufen sich in den ersten sechs Monaten und im zweiten bis dritten Jahr der Betriebszugehörigkeit.
58. Kündigungsgründe stimmen mit den Merkmalen eines als negativ, Bewerbungsgründe mit den Kennzeichen eines als positiv empfundenen Arbeitsplatzes überein.
59. Die Neigung zur Fluktuation entsteht nicht nur aus Konflikten im Arbeitsbereich, sondern sie beruht auch auf dem Wissen oder der vermeintlichen Kenntnis von besseren Verhältnissen in anderen Betrieben.
60. Das Anspruchsniveau der jungen Bauleute hinsichtlich Lohnhöhe, moderner Technik und Arbeitsbedingungen liegt erheblich über den tatsächlichen Gegebenheiten, wodurch die Integration im Betrieb erschwert wird.
61. Besonders wichtig für ein gutes Betriebsklima sind den Arbeitern: hoher Lohn, harmonische zwischenmenschliche Beziehungen, gute Arbeitsbedingungen, günstige Qualifizierungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten und ausreichende Wohnverhältnisse.

LITERATURVERZEICHNIS

- Aberspach, Heinz: Die Arbeitskräftefluktuation und ihre volkswirtschaftlichen Folgen, in: Fluktuation. Eine praxisverbundene, wissenschaftlich begründete Betrachtung über Begriff, Ursachen, Folgen und Eindämmung der Fluktuation im sozialistischen Industriebetrieb, von Günter Bernard et al., Berlin Ost 1965, S. 17 - 33.
- : Ursachen und Kosten der Arbeitskräftefluktuation in der sozialistischen Industrie der DDR und die sich bei ihrer Bekämpfung ergebenden Beziehungen zwischen der materiellen Interessiertheit und dem sozialistischen Recht. Teil I und II, Berlin Ost, Wirtschaftswiss. Diss. 1964 [Masch. vervielf.]
- A bis Z. Ein Taschen- und Nachschlagebuch über den anderen Teil Deutschlands, hrsg. vom Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, Bonn 1969.
- Allilujewa, Swetlana: Das erste Jahr, übers. aus dem Russ., Wien - München - Zürich 1969.
- Arbeitserziehung für Schmarotzer, in: Neues Deutschland, Berlin Ost, vom 8. September 1961.
- Arbeitspsychologie für die industrielle Praxis, hrsg. von Helmut Kulka, Berlin Ost 1967.
- Arbeitsrecht der DDR, von Joachim Michas et al., Berlin Ost 1968.
- Archangelski, S. N.: Arbeitspsychologie, übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1962.
- Armélin, Peter: Begriff, Faktoren und Ausdrucksformen des Betriebsklimas, in: Soziologie und Praxis. Beiträge zur Entwicklung der marxistischen Soziologie, hrsg. von Günther Bohring und Kurt Braunreuther, Berlin Ost 1965, S. 72 - 76.
- : Bericht über eine betriebssoziologische Fluktuationsuntersuchung, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 111 - 161.

Armélin, Peter: Zur Problematik des Betriebsklimas - Ergebnisse einer industriesoziologischen Untersuchung, in: Wirtschaftswissenschaft, Berlin Ost 1965, Nr. 2, S. 239 - 251.

Arndt, Klaus Dieter: Wohnverhältnisse und Wohnungsbedarf in der SBZ, Berlin 1960.

Aspekte der inneren Bindung an den Arbeitsplatz, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 21. Jg., Berlin Ost 1966, Nr. 15, S. 331 - 334.

Bauwirtschaft im Zahlenbild 1969, hrsg. vom Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V., Frankfurt a. M. 1969.

Bednarik, Karl: Der junge Arbeiter von heute - ein neuer Typ, Stuttgart 1953.

Berger, Horst: Methoden industriesoziologischer Untersuchungen, Berlin Ost 1965.

Bergmann, Joachim und Wolfgang Zapf: Kommunikation im Industriebetrieb. Ein Bericht über den Stand der deutschen Forschung, Frankfurt a. M. 1965.

Bernard, Günter: Die richtige Deckung des Arbeitskräftebedarfs in neuerrichteten Betrieben als wesentlicher Faktor bei der Herausbildung einer Stammbesatzung, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 259 - 267.

- : Zum Begriff der Fluktuation, in: Fluktuation. Eine praxisverbundene, wissenschaftlich begründete Betrachtung über Begriff, Ursachen, Folgen und Eindämmung der Fluktuation im sozialistischen Industriebetrieb, von Günter Bernard et al., Berlin Ost 1965, S. 8 - 16.

Bernhard, Günter: Worauf beruht die Fluktuation? In: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg., Berlin Ost 1965, Nr. 16, S. 359 - 362.

Berufsbild Chemieanlagenbauer, in: Junge Welt, Berlin Ost, Nr. 8 vom 20./21. Februar 1965, Beilage.

Berufsbild Tiefbauer, in: Junge Welt, Berlin Ost, Nr. 14 vom 10./11. April 1965, Beilage.

Betriebsklima. Eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 3, hrsg. von Theodor W. Adorno und Walter Dirks im Auftrag des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt a. M. 1955.

Bidlová, Eva: Faktoren der Bindung der Arbeiter an den Betrieb, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 331 - 349.

Blücher, Viggo Graf: Freizeit in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart 1956.

- : Industriearbeiterschaft in der Sowjetzone. Eine Untersuchung der Arbeiterschaft in der volkseigenen Industrie der SBZ, Stuttgart 1959.

- : Integration und Mitbestimmung. Eine Untersuchung des EMNID-Instituts für Sozialforschung, Sennestadt 1968.

Böhm, Kurt und Walter Sierke: Neue Formen der materiellen Interessiertheit im Industriebau, Berlin Ost 1965.

Böhme, Rolf und Kurt Charlé: Zur Verwirklichung der staatsbürgerlichen Erziehung im Sportunterricht, in: Körpererziehung, 19. Jg., Berlin Ost 1969, H. 8/9, S. 463 - 474.

Bolte, Karl Martin: Sozialer Aufstieg und Abstieg. Eine Untersuchung über Berufsprestige und Berufsmobilität, Stuttgart 1959.

Bräunig, Werner: So viel Sand hat nicht mal die Sahara, in: DDR-Reportagen. Eine Anthologie, Leipzig 1969.

Brant, Stefan: Der Aufstand. Vorgeschichte, Geschichte und Deutung des 17. Juni 1953, Stuttgart 1954.

Braunreuther, Kurt: Soziologische Probleme der Fluktuation von Arbeitskräften. Theoretische Überlegungen auf Grund empirischer Untersuchungen, in: Sitzungsberichte der Deutschen Akademie der Wissenschaften zu Berlin, Klasse für Philosophie, Geschichte, Staats-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Berlin Ost 1966, Nr. 7.

- : Theoretische Probleme der Fluktuation unter soziologischem Aspekt, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 21 - 44.

- Braunreuther, Kurt, Manfred Thiel und Hansgünter Meyer:
Über einige modellierte Vorstellungen zur Problematik
"Sozialstruktur". Vortrag auf dem 1. Tschechoslowaki-
schen Soziologen-Kongreß in Spindleruv Mlýn im November
1966, in: Spektrum, Berlin Ost 1967, Nr. 4, S. 151 -
154.
- Brengelmann, Johannes C.: Persönlichkeit, in: Lehrbuch
der experimentellen Psychologie, hrsg. von Richard
Meili und Hubert Rohrer, Bern und Stuttgart 1968,
S. 327 - 374.
- Brinkmann, Gerhard: Berufsausbildung und Arbeitseinkommen,
Berlin 1967.
- Brown, J. A. C.: Psychologie der industriellen Leistung,
übers. aus dem Engl., Hamburg 1956.
- Bues, Hermann: Die Stellung des Jugendlichen zum Beruf
und zur Arbeit, Bernau bei Berlin 1926.
- Burisch, Wolfram: Industrie- und Betriebssoziologie,
5. neubearbeitete und erweiterte Auflage von Ralf
Dahrendorf, in: Sammlung Götschen, Berlin 1969,
Bd. 103/103a.
- Charakter und Aufgaben der marxistisch-leninistischen
Soziologie in der DDR (Thesen), von Frank Adler et al.,
in: Soziologie im Sozialismus, hrsg. vom Wissenschaft-
lichen Rat für Soziologische Forschung in der DDR,
in: Schriftenreihe "Soziologie", Berlin Ost 1970,
S. 9 - 57.
- Clauß, Günter und Heinz Ebner: Grundlagen der Statistik
für Psychologen, Pädagogen und Soziologen, Berlin Ost
1967.
- Dahrendorf, Ralf: Sozialstruktur des Betriebes. Betriebs-
soziologie, Wiesbaden 1959.
- DDR - Statistisches Taschenbuch 1969, hrsg. von der
Staatlichen Zentralverwaltung für Statistik, Berlin
Ost 1969.
- Definitionen für Planung, Rechnungsführung und Statistik.
Teil 6, hrsg. vom Ministerrat der DDR, Staatliche
Zentralverwaltung für Statistik, Berlin Ost 1969.
- Definitionen wichtiger Kennziffern und Begriffe für
Planung und Statistik, hrsg. vom Ministerrat der DDR,
Staatliche Zentralverwaltung für Statistik, Berlin Ost
1965.

- Dehn, Günther: Proletarische Jugend. Lebensgestaltung und Gedankenwelt der großstädtischen Proletarierjugend, Berlin 1929.
- De Man, Hendrik: Der Kampf um die Arbeitsfreude, Jena 1927.
- Djilas, Milovan: Die unvollkommene Gesellschaft, Wien - München - Zürich 1969.
- Der Große Duden. Wörterbuch und Leitfaden der deutschen Rechtschreibung, hrsg. von Horst Klien, Leipzig 1969.
- Dübel, Siegfried: Dokumente zur Jugendpolitik der SED, München 1964.
- Erste Durchführungsverordnung zum Gesetz über die Staatsbank der DDR vom 1. Dezember 1967, Gesetzblatt II, Nr. 14, Berlin Ost 1967.
- Edding, Friedrich: Ökonomie des Bildungswesens, Freiburg 1963.
- Eichhorn, Wolfgang I und II, Erich Hahn und Rainer Thiel: Widersprüche und Triebkräfte der sozialistischen Arbeit, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, 11. Jg., Berlin Ost 1963, Nr. 9, S. 1086 - 1103.
- Engels, Friedrich: Die Lage der arbeitenden Klasse in England, Berlin Ost 1964.
- Entwicklungstendenzen des privaten Verbrauchs in der DDR (nach dem Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 1 - 2/1970), in: Deutschland Archiv, 3. Jg., Köln 1970, H. 3, S. 319 - 324.
- Erbach, Günter et al.: Körperkultur und Sport als Faktoren der allseitigen Persönlichkeitsentwicklung im Freizeitverhalten der berufstätigen Jugend in der DDR, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, 18. Jg., Berlin Ost 1969, H. 1, S. 34 - 44.
- Fachberichte der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis m. b. H., Düsseldorf Februar 1956, S. 5 - 7.
- Ferber, Christian v.: Arbeitsfreude. Wirklichkeit und Ideologie. Ein Beitrag zur Soziologie der Arbeit in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart 1959.
- Fitzner, Dieter: Zum Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte in der sozialistischen Industrie, in: Berufsbildung, 21. Jg., Berlin Ost 1967, Nr. 11, S. 532 - 533.

Forschungsbeirat für Fragen der Wiedervereinigung Deutschlands beim Bundesminister für gesamtdeutsche Fragen: Fünfter Tätigkeitsbericht 1965/1969, hrsg. vom Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, Bonn und Berlin 1969.

Fricke, Karl Wilhelm: Selbstbehauptung und Widerstand in der Sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, in: Bonner Berichte aus Mittel- und Ostdeutschland, hrsg. vom Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, Bonn und Berlin 1966.

Friedeburg, Ludwig v.: Soziologie des Betriebsklimas. Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großbetrieben, in: Frankfurter Beiträge zur Soziologie, Bd. 13, hrsg. von Theodor W. Adorno und Walter Dirks im Auftrag des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt a. M. 1966.

Friedmann, Georges: Der Mensch in der mechanisierten Produktion, übers. aus dem Franz., Köln 1952.

- : Zukunft der Arbeit, übers. aus dem Franz., Köln 1953.

Fürstenberg, Friedrich: Die soziale Funktion der Leistungsanreize (incentives) im Industriebetrieb, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 7. Jg., 1955, H. 4, S. 558 - 573.

- et al.: Die Soziallage der Chemiewerker. Industrie-soziologische Untersuchungen in rationalisierten und automatisierten Chemiebetrieben, in: Soziologische Texte, Bd. 62, hrsg. von Heinz Maus und Friedrich Fürstenberg, Neuwied und Berlin 1969.

GB1. II der DDR vom 24. August 1961, Berlin Ost 1961.

Gehlen, Arnold: Die Seele im technischen Zeitalter. Sozialpsychologische Probleme in der industriellen Gesellschaft, Reinbek bei Hamburg 1957.

Gleitze, Bruno: Das Wirtschaftswachstum in beiden Teilen Deutschlands. Vortrag auf der Tagung des Forschungsbeirates für Fragen der Wiedervereinigung Deutschlands, o. O. Februar 1968.

Görlich, Wolfgang J.: Geist und Macht in der DDR. Die Integration der kommunistischen Ideologie, Olten und Freiburg im Breisgau 1968.

Goossens, Franz: Der Personalwechsel. Seine Bedeutung, Erfassung und betriebliche Beeinflussung, Pöcking 1957.

Graf, Otto: Triebfedern menschlicher Leistung, in: Arbeitsgemeinschaft für Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln und Opladen 1953, H. 22.

Gras, Fred: Der Anteil berufstätiger Jugendlicher an der sporttreibenden Bevölkerung in der DDR und die Formen ihrer sportlich-kulturellen Aktivität, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, 18. Jg., Berlin Ost 1969, H. 1, S. 49 - 54.

- : Körperkultur und Sport im Freizeitverhalten erwachsener Bürger der DDR, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, 19. Jg., Berlin Ost 1970, H. 4, S. 311 - 314.

Grimm, Susanne: Die Bildungsabstinenz der Arbeiter. Eine soziologische Untersuchung, München 1966.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 mit Gesetz über das Bundesverfassungsgericht vom 12. März 1951, hrsg. von Reinhold Mercker, Stuttgart 1968.

Hager, Kurt: Probleme und Aufgaben der Gesellschaftswissenschaften nach dem 5. Plenum des ZK, in: Einheit, Berlin Ost 1964, H. 4, S. 43 - 80.

Hahn, Erich: Bürgerliche und marxistische Gruppensoziologie, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, 13. Jg., Berlin Ost 1965, Nr. 4, S. 405 - 418.

Hahn, Toni: Arbeitsfreude - eine soziologische Studie, in: Einheit, Berlin Ost 1965, H. 1, S. 39 - 47.

Hanhart, Dieter: Arbeiter in der Freizeit, Bern und Stuttgart 1964.

Hanisch, Rudolf: Wenn Neuerer Ideen haben. Hektischer Produktionsrhythmus drosselt das schöpferische Mitdenken, in: Neues Deutschland, Berlin Ost, Nr. 299 vom 29. Oktober 1964, S. 5B.

Hanisch, R. und R. Stüber: Sozialistisches Betriebsklima als Leitungsaufgabe, in: Forum, Berlin Ost 1964, Nr. 22, S. 6 - 8.

Hartung, Hermann und Gottfried Paulsen: Was liest die Jugend der Sowjetzone? Bonn - Berlin 1961.

Hellpach, Willy: Sozialpsychologie, Stuttgart 1951.

Hennig, Werner: Sport und Körperkultur im Freizeitprofil der werktätigen Jugend der DDR, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, 18. Jg., Berlin Ost 1969, H. 1, S. 45 - 49.

Herber, Richard und Herbert Jung: Kaderarbeit im System sozialistischer Führungstätigkeit, Berlin Ost 1968.

Hermes, Gertrud: Die geistige Gestalt des marxistischen Arbeiters und die Arbeiterbildungsfrage, Tübingen 1926.

Hess, Peter: Schule und Berufsbildung in der DDR. Versuch einer Erziehung zu systemtreuen Fachleuten, in: Neue Zürcher Zeitung, Nr. 413 vom 6. September 1970, S. 4.

Hiebsch, Hans: Leiten heißt Kollektive von Werktätigen führen. Psychologische Fragen der Leitung sozialistischer Kollektive, in: Psychologie in unserem Leben, hrsg. von Jörg Vorholzer, Klaus Rumm und Walter Mäder, Berlin Ost 1969, S. 67 - 79.

Hitpass, Josef et al.: Einstellungen der Industriearbeiterschaft zu höherer Bildung, Ratingen 1965.

Höheres Tempo auf den Großbaustellen, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 18. Jg., Berlin Ost 1963, Nr. 5, S. 109.

Hofstätter, Peter R.: Einführung in die Sozialpsychologie, Stuttgart 1966.

- : Gruppendynamik. Die Kritik der Massenpsychologie, Hamburg 1957.

- und Dirk Wendt: Quantitative Methoden der Psychologie. Eine Einführung, München 1967.

Huth, Gerda: Warum lernt der Mensch? Soziologische Umfrage in 13 Betrieben, in: Neues Deutschland, Berlin Ost, Nr. 299 vom 29. Oktober 1964, S. 5B.

Jaide, Walter: Zur Integration der Jugend in die Arbeitswelt, in: Deutschland Archiv. Sonderheft: Industriebetrieb und Gesellschaft in der DDR, hrsg. von der Akademie für Politische Bildung in Tutzing, 3. Jg., Köln Oktober 1970, S. 60 - 68.

Jahoda, Marie, Morton Deutsch und Stuart W. Cook: Die Technik der Auswertung: Analyse und Interpretation, in: Das Interview. Formen - Technik - Auswertung. Praktische Sozialforschung I, hrsg. von René König, Köln und Berlin 1966, S. 271 - 289.

Jahrbuch der DDR 1959, hrsg. vom Deutschen Institut für Zeitgeschichte Berlin in Verbindung mit dem Verlag Die Wirtschaft, 4. Jg., Berlin Ost 1959.

Jugend. Bildung und Freizeit. Dritte Untersuchung zur Situation der Deutschen Jugend im Bundesgebiet, durchgeführt vom EMNID-Institut für Sozialforschung im Auftrag des Jugendwerkes der Deutschen Shell, bearbeitet von Viggo Graf Blücher et al., o. O. 1969.

Junge Menschen 1964. Lebensbereiche, Denkweisen, Gesellschaftsformen. Tabellarischer Bericht zur Untersuchung "Die Generation der Unbefangenen", hrsg. vom EMNID-Institut für Sozialforschung, Bielefeld 1966.

Karsten, Anita: Motivation und affektives Geschehen, in: Lehrbuch der experimentellen Psychologie, hrsg. von Richard Meili und Hubert Rohrer, Bern und Stuttgart 1968, S. 281 - 326.

Kehrer, Günter: Das religiöse Bewußtsein des Industriearbeiters. Eine empirische Studie, München 1967.

Keiser, Werner: Kollektiverziehung als Bedingung für eine erfolgreiche politisch-ideologische Erziehung, in: Berufsbildung, 21. Jg., Berlin Ost 1967, Nr. 4, S. 190 - 192.

Kerschensteiner, Georg: Theorie der Bildung, Berlin - Leipzig 1926.

Klages, Helmut: Berufswahl und Berufsschicksal. Empirische Untersuchung zur Frage der Berufsumschichtung, in: Schriftenreihe des Instituts für empirische Soziologie, Bd. 3, Köln und Opladen 1959.

Klein, Alfred: Einige praktische volkswirtschaftliche Aspekte der Fluktuation, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 97 - 101.

- : Zu Fragen der Leitungstätigkeit, in: Soziologie und Praxis. Beiträge zur Entwicklung der marxistischen Soziologie, hrsg. von Günther Bohring und Kurt Braunreuther, Berlin Ost 1965, S. 98 - 104.

Kluth, Heinz: Arbeiterjugend - Begriff und Wirklichkeit, in: Arbeiterjugend gestern und heute, von Heinz Kluth, Ulrich Lohmar und Rudolf Tartler, hrsg. von Helmut Schelsky, Heidelberg 1955, S. 16 - 174.

- Kluth, Heinz: Soziologie der Großbetriebe, in: Sammlung Pöschel. Betriebswirtschaftliche Studienbücher, Reihe VI. Überbetriebliche Fragen, Stuttgart 1968.
- Knechtel, E.: Das sozialpolitische Rahmenprogramm der Bauindustrie. Volkswirtschaftliche und statistische Erläuterungen, in: Die Bauwirtschaft, 24. Jg., Wiesbaden - Berlin 1970, H. 23, S. 709 - 714.
- Knoll, Joachim H. und Horst Siebert: Erwachsenenbildung - Erwachsenenqualifizierung. Darstellung und Dokumente der Erwachsenenbildung in der DDR, Heidelberg 1968.
- Kohlmei, Gunther: Zielfunktionen des sozialistischen Wirtschaftens, in: Sitzungsberichte der Deutschen Akademie der Wissenschaften zu Berlin, Berlin Ost 1966, Nr. 4.
- Kommunique der 19. Sitzung des Staatsrates der DDR am 11. Dezember 1969, in: Das Volk vom 12. Dezember 1969, Erfurt, S. 1 und 8.
- Korn, Sigrid: Über die Einstellung des Arbeiters zum Studium, in: Zeitschrift für Markt- und Meinungsforschung, Saarbrücken 1957/58, H. 1, S. 229 - 238.
- Kühn und Pöhlein: Wir müssen die Fluktuation der Arbeitskräfte einschränken! In: Arbeit und Sozialfürsorge, 12. Jg., Berlin Ost 1957, H. 6, S. 162 - 164 (I), H. 7, S. 198 - 199 (II).
- Kunter, Gerd et al.: Zur Verwirklichung der Beschlüsse der SED über Arbeit und Lohn, in: Arbeitsökonomik, Berlin Ost 1966, H. 2, S. 99 - 114.
- Lange, Wilfried und Gerold Schneider: Berufsaufklärung und Berufsorientierung der Schüler, in: Pädagogik, Berlin Ost 1963, Nr. 9, S. 767 - 773.
- Lapin, Nikolai I.: Die Beziehungen innerhalb eines Arbeitskollektivs und die Arbeitskräftefluktuation, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 45 - 77.
- Leisering, Werner: Berufsbild Installateure, in: Junge Welt, Berlin Ost, Nr. 14 vom 10./11. April 1965, Beilage.

- Lenin, W. I.: Die große Initiative, in: Ausgewählte Werke, Bd. II, von W. I. Lenin, übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1954, S. 561 - 583.
- Leonhardt, Rudolf Walter: Als Touristen in der DDR, in: Reise in ein fernes Land. Bericht über Kultur, Wirtschaft und Politik in der DDR, hrsg. von Marion Gräfin Dönhoff, Rudolf Walter Leonhardt und Theo Sommer, Hamburg 1965, S. 9 - 18.
- Lepsius, Rainer und Friedrich Lütge: Die soziale Stellung des Meisters im Industriebetrieb, München 1954.
- Lersch, Philipp: Aufbau der Person, München 1966.
- Levenstein, Adolf: Die Arbeiterfrage, München 1912.
- Liehmann, Paul, Manfred Puschmann und Günter Söder: Leiter und Kollektiv in der sozialistischen Wirtschaft, in: Schriftenreihe zur sozialistischen Wirtschaftsführung, hrsg. vom Zentralinstitut für sozialistische Wirtschaftsführung beim ZK der SED in Verbindung mit dem Arbeitskreis "Sozialistische Wirtschaftsführung", Berlin Ost 1968.
- Liermann, Rudo: Betriebstreue - Betriebsstolz, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg., Berlin Ost 1965, Nr. 16, S. 363 - 364.
- Ludz, Peter Christian: Entwurf einer soziologischen Theorie totalitär verfaßter Gesellschaft, in: Studien und Materialien zur Soziologie der DDR. Sonderheft 8 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, hrsg. von Peter Christian Ludz, Köln und Opladen 1964, S. 11 - 58.
- Lückert, Heinz-Rolf: Konflikt - Psychologie. Einführung und Grundlegung, München/Basel 1965.
- Lungwitz, Kurt: Über die Klassenstruktur in der DDR. Eine sozialökonomisch-statistische Untersuchung, Berlin Ost 1962.
- Lutz, Burkart und Friedrich Weltz: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität, Frankfurt a. M. 1966.
- Mäder, Walter: Zu einigen theoretischen Grundlagen der Arbeit mit den Menschen, in: Psychologie in unserem Leben, hrsg. von Jörg Vorholzer, Klaus Rum und Walter Mäder, Berlin Ost 1969, S. 301 - 312.
- Makarenko, A. S.: Ausgewählte Pädagogische Schriften, übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1953.

Maletzke, Gerhard: Der Rundfunk in der Erlebniswelt des heutigen Menschen, Hamburg, Phil. Diss. 1950.

Marx, Karl: Das Kapital, Bd. I, Berlin Ost 1953.

- : Lohnarbeit und Kapital, in: Ausgewählte Schriften in zwei Bänden, Bd. I, von Karl Marx und Friedrich Engels, Berlin Ost 1953, S. 59 - 92.
- und Friedrich Engels: Manifest der Kommunistischen Partei, in: Ausgewählte Schriften in zwei Bänden, Bd. I, von Karl Marx und Friedrich Engels, Berlin Ost 1953, S. 15 - 54.

Mathieu, J. und C. A. Roos: Die Anlernung von Industriearbeitern. I. Ergebnisse einer grundsätzlichen Untersuchung der gegenwärtigen Industriearbeiter-Kurzanlernung, in: Forschungsberichte des Wirtschafts- und Verkehrsministeriums Nordrhein-Westfalen, als Manuskript gedruckt, Nr. 129, Köln und Opladen 1955.

Mayo, Elton: Probleme industrieller Arbeitsbedingungen, übers. aus dem Amerik., Frankfurt a. M. 1945.

Meili, Richard: Lehrbuch der psychologischen Diagnostik, Bern und Stuttgart 1965.

Messing, Manfred: Unveröff. tabellarischer Bericht über eine empirische Erhebung (1970) auf der Baustelle Nanticoke unter 100 kanadischen Industriebauarbeitern der Gesellschaft ONTARIO HYDRO - Toronto.

Metze, H.-T.: Die Fluktuation der Arbeitskräfte. Begriff - Ursachen - Erfassung - Umfang - Kosten - Bekämpfung, in: Fachberichte aus der sozialen Betriebspraxis, Nr. 1. Beilage zum Zentralblatt für Arbeitswissenschaft und Fachberichte aus der sozialen Betriebspraxis, Frechen bei Köln 1961, S. 1 - 15.

Michaelis, Holger: Einige Probleme der sozialen Integration Jugendlicher im Industriebetrieb, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 305 - 324.

Mielke, Erich: Kompromißloser Kampf gegen die Feinde des Friedens und des Sozialismus. Zum 20. Jahrestag des Ministeriums für Staatssicherheit der DDR, in: Neues Deutschland, Berlin Ost, vom 8. Februar 1970, S. 4.

Mills, Theodore M.: Soziologie der Gruppe, übers. aus dem Amerik., in: Grundfragen der Soziologie, hrsg. von Dieter Claessens, München 1969, Bd. 10.

Mittag, Günter: Die Durchführung des Volkswirtschaftsplanes im Jahre 1970 (gehalten auf der 13. Tagung des ZK der SED am 9./10. Juni 1970), in: Das Volk, 25. Jg., Erfurt, Nr. 137 vom 11. Juni 1970, S. 6.

- : Die Durchführung des Volkswirtschaftsplanes im Jahre 1970 (gehalten auf der 13. Tagung des ZK der SED am 9./10. Juni 1970), in: Das Volk, 25. Jg., Erfurt, vom 12. Juni 1970, S. 6.

Möller, Georg: Deutsch von heute. Kleine Stilkunde unserer Gebrauchssprache, Leipzig 1965.

Moers, Martha: Die Entwicklungsphasen des menschlichen Lebens. Eine psychologische Studie als Grundlage der Erwachsenenbildung, Ratingen 1953.

- : Zur Frage nach der Mehrdeutigkeit des Motivs als Faktor der Willenshandlung, in Wiener Archiv für Psychologie, Psychiatrie und Neurologie, III, Wien 1953, S. 128 - 139.

Müller, Horst: Der Mensch arbeitet nicht fürs Geld allein, in: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg., Berlin Ost 1965, Nr. 17, S. 390.

Müller, Siegfried: Die Sportfreudigkeit unserer Jugend, in: Wissenschaftliche Zeitschrift der DHfK Leipzig, als Manuskript gedruckt, 3. Jg., Leipzig 1960/61, H. 1/2, S. 121 - 138.

Murawski, Klaus- Eberhard: Der andere Teil Deutschlands, München - Wien 1967.

Nemes, Ferenc: Über den Prozeß der Identifikation mit der Arbeit, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin 1967, S. 199 - 206.

Neumann, Karl-Heinz: Montage im Weltall. Kosmosmonteur - ein interessanter Beruf der Zukunft, in: Junge Welt, Berlin Ost, Nr. 14 vom 10./11. April 1965, Beilage.

Neutsch, Erik: Spur der Steine, Halle/Saale 1968.

Oelßner, Fred: Die Übergangsperiode vom Kapitalismus zum Sozialismus in der DDR, in: Vorträge und Schriften, hrsg. von der Deutschen Akademie der Wissenschaften zu Berlin, Berlin Ost 1955, H. 56.

Parten, Mildred: Grundformen und Probleme des Samples in der Sozialforschung, in: Das Interview. Formen - Technik - Auswertung. Praktische Sozialforschung I, hrsg. von René König, Köln und Berlin 1966, S. 181 - 210.

Peth, Wolfgang: Arbeit mit den Menschen schränkt Fluktuation ein, in: Die Arbeit, Berlin Ost 1965, Nr. 4, S. 40 - 43.

Politische Ökonomie. Lehrbuch, übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1959.

Politische Ökonomie des Sozialismus und ihre Anwendung in der DDR, Berlin Ost 1969.

Popitz, Heinrich, Hans Paul Bahrd, Ernst August Jüres und Hanno Kesting: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, Tübingen 1967.

- : Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, Tübingen 1964.

Programmgesteuerte Betonwerke, in: Junge Welt, Berlin Ost, Nr. 12 vom 20./21. März 1965, Beilage.

Pross, Helge: Soziale Schichten in der Bundesrepublik, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, IX. Jg., Köln 1964, H. 5, S. 390 - 405.

- : Über die Bildungschancen von Mädchen in der Bundesrepublik, Frankfurt a. M. 1969.

Puni, A. Z.: Abriss der Sportpsychologie, übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1961.

Puschmann, Manfred: Studium der Industriesoziologie für Leitungskräfte, in: Soziologie und Praxis. Beiträge zur Entwicklung der marxistischen Soziologie, hrsg. von Günther Bohring und Kurt Braunreuther, Berlin Ost 1965, S. 189 - 192.

- und Caspar Schirmeister: Konkrete Sozialforschung im sozialistischen Betrieb - Bestandteil wissenschaftlicher Leitungstätigkeit, in: Einheit, Berlin Ost 1964, H. 3, S. 29 - 37.

Puttrich, Otto: Persönlichkeitsrelevante Faktoren in der außerbetrieblichen Fluktuation im Produktionsbetrieb, Dresden, Mathem. Naturwiss. Diss. 1964 [Masch. vervielf.].

- : Zur Psychologie der Motivierung von Fluktuationsentscheidungen, in: Fluktuation. Eine praxisverbundene, wissenschaftlich begründete Betrachtung über Begriff, Ursachen, Folgen und Eindämmung der Fluktuation im sozialistischen Industriebetrieb, von Günter Bernard et al., Berlin Ost 1965, S. 34 - 43.

Reich, Hans H.: Sprache und Politik. Untersuchungen zu Wortschatz und Wortwahl des offiziellen Sprachgebrauchs in der DDR, München 1968.

Reinhold, Alfred: Lebenshaltung und Kaufkraft im geteilten Deutschland, in: Deutschland Archiv, 3. Jg., Köln 1970, H. 5, S. 528 - 536.

Remmers, Werner: Die Auswirkungen der Lohnformen und Lohnermittlungsmethoden auf die persönliche und soziale Zufriedenheit der Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung des Akkordlohnes mit arbeitswissenschaftlicher Vorgabeermittlung, Münster, Rechts- und Staatswiss. Diss. 1960.

Remplein, Heinz: Psychologie der Persönlichkeit, München - Basel 1967.

Révész, Laszlo: Wohn- und Mietfragen in Osteuropa, in: So lebt der Arbeiter heute hinter dem Eisernen Vorhang. Soziale Schriftenreihe des Landesverbandes freier Schweizer Arbeiter im Kommissionsverlag der Fehr'schen Buchhandlung St. Gallen, Flawil (Schweiz), H. 44, S. 29 - 37.

Richert, Ernst: Das zweite Deutschland. Ein Staat, der nicht sein darf, Frankfurt a. M. und Hamburg 1966.

- : Macht ohne Mandat, in: Schriften des Instituts für politische Wissenschaft, hrsg. von Otto Stammer, Köln und Opladen 1963, Bd. 11.

Riedel, Bernhard: Die Anwendung statistischer Methoden bei der Bekämpfung der Arbeitskräftefluktuation in den volkseigenen Großbetrieben der DDR, Halle/Saale, Wirtschaftswiss. Diss. 1957 [Masch. vervielf.].

Riklin, Alois und Klaus Westen: Selbstzeugnisse des SED-Regimes, in: Aktuelle Studien, hrsg. vom Bundesinstitut zur Erforschung des Marxismus-Leninismus, Köln 1963, Bd. 1.

- Rittershaus, Jochen und Horst Taubert: Für eine größere Wirksamkeit der soziologischen Forschung in der DDR, in: Einheit, Berlin Ost 1964, H. 9/10, S. 177 - 186.
- Röblitz, Günther: Die sportliche Betätigung im Freizeitverhalten von Jugendlichen zwischen 17 und 18 Jahren, in: Theorie und Praxis der Körperkultur, 13. Jg., Berlin Ost 1964, H. 6, S. 498 - 510.
- Roede, Hans: Befrager und Befragte, Berlin Ost 1968.
- Röthel, Manfred und Martin Schmidt: Ergebnisse der Probleme der Berufsberatung und Nachwuchslenkung 1966, in: Berufsbildung, 21. Jg., Berlin Ost 1967, Nr. 2, S. 68 - 70.
- Roethlisberger, F. J.: Betriebsführung und Arbeitsmoral, übers. aus dem Amerik., in: Der Mensch im Betrieb, hrsg. von Christian Gasser und Karl Hax, Köln und Opladen 1954, Bd. 4.
- Rubinstein, S. L.: Grundlagen der allgemeinen Psychologie, übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1968.
- Rudolph, Hermann: Die DDR-Gesellschaft - eine deutsche Möglichkeit? Wie die Menschen drüben mit sich und ihrem Staat zurechtkommen, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 115 vom 21. Mai 1970, S. 11.
- Rudolph, Irmhild und Erhard Stölting: Soziale Beziehungen im VEB im Spiegel betriebssoziologischer Forschung in der DDR, in: Deutschland Archiv. Sonderheft: Industriebetrieb und Gesellschaft in der DDR, hrsg. von der Akademie für Politische Bildung in Tutzing, 3. Jg., Köln Oktober 1970, S. 113 - 120.
- Sarapata, Adam: Die Fluktuation der Arbeitskräfte in Polen, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesamtelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 207 - 232.
- Scharmann, Theodor: Arbeit und Beruf, Tübingen 1956.
- : Lebensplanung und Lebensgestaltung junger Arbeiter, Bern und Stuttgart 1967.

- Schelsky, Helmut: Die skeptische Generation, in: Das moderne Sachbuch, Düsseldorf - Köln 1963, Bd. 8.
- Schlüter, Helmut: Fluktuation. Begriff - Erfassung - Ursachen - Bekämpfung, in: Warum Arbeitskräfte wechseln? Hrsg. vom Hessischen Institut für Betriebswirtschaft e. V. und vom Arbeitgeberverband der Hessischen Metallindustrie e. V., Düsseldorf 1960, S. 47 - 75.
- Schluß mit der Arbeitsbummelei, in: Märkische Volksstimme, Königswusterhausen, vom 31. August 1961.
- Schmarotzer an unserer Gesellschaft, in: Freiheit, Halle/Saale, vom 13. September 1961.
- Schmidtchen, Gerhard, Elisabeth Noelle, Herta Ludwig und Hanns Schneller: Die Freizeit. Eine sozialpsychologische Studie unter Arbeitern und Angestellten, Allensbach am Bodensee 1958, 1. Teil.
- Schneider, Hans: Zur Tätigkeitsstruktur des Meisters im Elektromaschinenbau, in: Psychologie als gesellschaftliche Produktivkraft. Bericht über den 1. Kongreß der Gesellschaft für Psychologie in der DDR vom 21. - 23. Mai 1964 in Dresden, Berlin Ost 1965.
- Scholz, Fritz: Einige Aspekte zur Bildung von Stammbesellschaften als Führungsaufgabe im Betrieb, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 251 - 257.
- Schubert, Rainer: Psychologische Aspekte der Fluktuationsproblematik, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 325 - 330.
- Schulz, Peter-Bernd: Gruppensoziologische und psychologische Elemente der Tätigkeit der Konfliktkommissionen, in: Staat und Recht, Berlin Ost 1967, Nr. 1, S. 40 - 52.
- Schulze, Hubert: Perspektive und Qualifikationsentwicklung angelernter Arbeitskräfte. Teil II, in: Berufsbildung, 21. Jg., Berlin Ost 1967, Nr. 1, S. 14 - 17.
- Schwarze, Hanns Werner: Die DDR ist keine Zone mehr, Köln - Berlin 1969.

Schwiebert, Hans und Gerhard Perschke: Berufsbild: Montage-Facharbeiter, in: Junge Welt, Berlin Ost, Nr. 68 vom 20./21. März 1965, Beilage.

Sdrawomyslow, A. G. und W. A. Jadow: Erfahrungen aus einer konkreten Untersuchung des Verhältnisses zur Arbeit, übers. aus dem Russ., in: Sowjetwissenschaft. Gesellschaftswissenschaftliche Beiträge, Berlin Ost 1964, Nr. 10, S. 1017 - 1032.

Sombart, Werner: Das Proletariat - Bilder und Studien, Frankfurt a. M. 1906.

Spiegelberg, Karl: Zum Verhältnis der Frauen zur Berufstätigkeit, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 285 - 303.

Spranger, Eduard: Psychologie des Jugendalters, Leipzig 1945.

Der Staatssicherheitsdienst. Terror als System, hrsg. vom Untersuchungsausschuß Freiheitlicher Juristen, o. O. u. J.

Stalin, J. W.: Neue Verhältnisse - neue Aufgaben des wirtschaftlichen Aufbaus. Rede auf der Beratung der Wirtschaftler am 23. Juni 1931, in: Fragen des Leninismus, von J. W. Stalin, übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1951, S. 402 - 424.

- : Politischer Bericht des ZK an den XVI. Parteitag der KPdSU (B), übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1949.

- : Rechenschaftsbericht an den XVIII. Parteitag über die Arbeit des ZK der KPdSU (B), in: Fragen des Leninismus, von J. W. Stalin, übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1951, S. 680 - 733.

Statistisches Jahrbuch 1969 der DDR, 14. Jg., Berlin Ost 1969.

Steiner, Irmgard: Der Zusammenhang von Fluktuation und Einstellung zur Berufstätigkeit, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 273 - 283.

Stern, Carola: Kaderpolitik in der "DDR", in: SBZ - Archiv, 5. Jg., Köln 1954, Nr. 15, S. 228 - 231.

Stoedtner, Gerhard: Der Arbeiter, Bonn und Berlin 1956.

Stollberg, Rudhard: Arbeitszufriedenheit - theoretische und praktische Probleme, in: Schriftenreihe "Soziologie", hrsg. vom Wissenschaftlichen Rat für Soziologische Forschung in der DDR, Berlin Ost 1968.

Stolz, Otto: Sozialistische Errungenschaften für den Arbeiter, Bonn und Berlin 1960.

Storbeck, Dietrich: Die Familienpolitik der SED und die Familienwirklichkeit in der DDR, in: Studien und Materialien zur Soziologie der DDR. Sonderheft 8 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, hrsg. von Peter Christian Ludz, 16. Jg., Köln und Opladen 1964, S. 86 - 113.

- : Soziale Strukturen in Mitteldeutschland, in: Wirtschaft und Gesellschaft in Mitteldeutschland, hrsg. vom Forschungsbeirat für Fragen der Wiedervereinigung Deutschlands beim Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen, Berlin 1964, Bd. 4.

Taubert, Horst: Aufgaben und Probleme soziologischer Massenforschung, in: Soziologie und Praxis. Beiträge zur Entwicklung der marxistischen Soziologie, hrsg. von Günther Bohring und Kurt Braunreuther, Berlin Ost 1965, S. 25 - 37.

Teplow, B. M.: Psychologie, übers. aus dem Russ., Berlin Ost 1953.

Teschner, Manfred: Zum Verhältnis von Betriebsklima und Arbeitsorganisation. Eine betriebssoziologische Studie, Frankfurt a. M. 1961.

Ulbricht, Walter: Qualifizierung der Führungstätigkeit ist vordringlich. Bericht von der 23. Sitzung des Staatsrates, in: Neues Deutschland, Berlin Ost, Nr. 86 vom 28./29. März 1970, S. 4.

- : Über Fragen der sozialistischen Bewußtseinsbildung. Diskussionsabend des Deutschen Kulturbundes in Halle am 21. April 1958, hrsg. vom Deutschen Kulturbund, Berlin Ost o. J.

Verfassung der DDR vom 7. Oktober 1949.

Verfassung der DDR vom 6. April 1968.

Verordnung über die Lenkung des Wohnraumes vom 22. Dezember 1955, GBl. I, Berlin Ost 1956.

Verordnung über die Lenkung des Wohnraumes vom 14. September 1967, GBl. II, Berlin Ost 1967.

Vogt, Hartmut: Berufsvorbereitung und Berufsorientierung im polytechnischen Unterricht, in: Deutschland Archiv, 1. Jg., Köln 1968, H. 7, S. 677 - 690.

Voigt, Dieter: Die Fluktuation von Arbeitskräften als Forschungsgegenstand in der DDR, in: Deutschland Archiv, 3. Jg., Köln 1970, H. 11, S. 1207 - 1214.

- : Umstrittener Lohn- und Kaufkraftvergleich, in: Deutschland Archiv, 3. Jg., Köln 1970, H. 10, S. 1030 - 1033.
- : Untersuchung von Fluktuationsursachen bei Montagearbeitern im VEB Industrie- und Kraftwerksrohrleitungen Bitterfeld (unveröff. Bericht über die empirische Erhebung, 300 Befragte), Leipzig 1966.
- : Wo stehen wir heute? Aus einer Analyse der sportlichen Betätigung unserer Studenten in ihrer Freizeit, in: Die Fachschule, 10. Jg., Leipzig 1962, H. 6, S. 173 - 175.

Wald, Renate: Industriearbeiter privat, Stuttgart 1966.

Wales, Dieter: Von Siegern und Unterlegenen, in: Körpererziehung, 19. Jg., Berlin Ost 1969, H. 12, S. 609 - 613.

Wallraff, Günter: Industriereportagen. Als Arbeiter in deutschen Großbetrieben, Reinbek bei Hamburg 1970.

Weber, Gerda: Forderungen an die Konsumgüterindustrie, in: Deutschland Archiv, 1. Jg., Köln 1968, H. 10, S. 769 - 772.

Weber, Hermann: Von der SBZ zur DDR. 1945 - 1968, Hannover 1968.

Weber, Max: Soziale Bestimmungsgründe des Leistungsniveaus, in: Industriesoziologie. Vorläufer und Frühzeit 1835 - 1934, hrsg. von Friedrich Fürstenberg, in: Soziologische Texte, hrsg. von Heinz Maus und Friedrich Fürstenberg, Neuwied 1959, Bd. 1, S. 37 - 43.

Weidig, Rudi: Sozialistische Gemeinschaftsarbeit, Berlin Ost 1969.

Wiedemann, Herbert: Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters. Eine soziologische Untersuchung in der mechanischen Fertigung, in: Dortmunder Schriften zur Sozialforschung, Köln und Opladen 1967, Bd. 24.

Wilkins, Herbert: Arbeitsproduktivität in der Industrie der DDR und der Bundesrepublik - ein Vergleich, in: Deutschland Archiv, 3. Jg., Köln 1970, H. 8, S. 877 - 882, (nach DIW-Wochenbericht Nr. 20/1970).

- : Umstrittener Lohn- und Kaufkraftvergleich, in: Deutschland Archiv, 3. Jg., Köln 1970, H. 8, S. 811 - 813.

Winkhaus, Hermann: Betriebsklima und Mitbestimmung, in: Arbeit und Sozialpolitik, 9. Jg., Bonn 1955, Nr. 4, S. 101 - 109.

Wörterbuch der marxistisch-leninistischen Soziologie, hrsg. von Wolfgang Eichhorn I et al., Berlin Ost 1969.

Wörterbuch der Ökonomie Sozialismus, hrsg. von Willi Ehlert et al., Berlin Ost 1969.

Wolf, H.: Über die Untersuchung der Fluktuation der Arbeitskräfte im Steinkohlenbergbau, in: Arbeit und Sozialfürsorge, 13. Jg., Berlin Ost 1958, Nr. 17, S. 507 - 511.

Wolf, Herbert F.: Die Fluktuation der Beschäftigten eines Montagebetriebes in soziologischer Sicht, in: Soziologie und Praxis. Beiträge zur Entwicklung der marxistischen Soziologie, hrsg. von Günther Bohring und Kurt Braunreuther, Berlin Ost 1965, S. 115 - 131.

- : Erwartungen und Einstellungen junger Produktionsarbeiter in sozialistischen Industriebetrieben, in: Jugendforschung, hrsg. vom Zentralinstitut für Jugendforschung beim Amt für Jugendfragen des Ministerrates der DDR, Berlin Ost 1968, Nr. 5, S. 35 - 52.

- : Methodische Fragen der Erfassung der latenten Fluktuation und des sozialistischen Arbeitsklimas, in: Soziologische Aspekte der Arbeitskräftebewegung. Internationales Kolloquium - Berlin, Juni 1966. Gesammelte Beiträge, hrsg. von Kurt Braunreuther, Fred Oelssner und Werner Otto, Berlin Ost 1967, S. 235 - 249.

- : Was verstehen wir unter Fluktuation? In: Arbeit und Arbeitsrecht, 20. Jg., Berlin Ost 1965, Nr. 16, S. 355 - 358.

- : Wege zur Verminderung der Fluktuation im sozialistischen Industriebetrieb, in: Fluktuation. Eine praxisverbundene, wissenschaftlich begründete Betrachtung über Begriff, Ursachen, Folgen und Eindämmung der Fluktuation im sozialistischen Industriebetrieb, hrsg. von Günther Bernard et al., Berlin Ost 1965, S. 75 - 102.

Wolff, Alfred: Die Bekämpfung der Fluktuation mit Hilfe des Arbeitsrechts, in: Arbeitsrecht, Berlin Ost 1961, H. 2, S. 44 - 47.

Wortlaut des Entschließungsentwurfes des 2. Frauenkongresses der DDR. Die Frau im entwickelten gesellschaftlichen System des Sozialismus, in: Das Volk, Gotha, vom 7. März 1969, S. 7.

Zimmermann, Hartmut: Der FDGB als Massenorganisation und seine Aufgaben bei der Erfüllung der betrieblichen Wirtschaftspläne, in: Studien und Materialien zur Soziologie der DDR. Sonderheft 8 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, hrsg. von Peter Christian Ludz, Köln und Opladen 1964, S. 115 - 144.

Zur Technik und Methodologie einiger quantifizierender Methoden der soziologischen Forschung, hrsg. von Vitali Stoljarow, Berlin Ost 1966.

A N H A N G

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

Das Interview etwa wie folgt eröffnen:

"Guten Tag! Mein Name ist Ich untersuche in einer wissenschaftlichen Arbeit an einer Universität bestimmte Dinge auf den Großbaustellen Ihres Industriezweiges, z. B. warum so viele Arbeiter den Betrieb verlassen. Da wir auf Ihre Meinung großen Wert legen, möchte ich mich mit Ihnen unterhalten.

Ich unterstehe n i c h t Ihrer Betriebsleitung!
Uns treibt niemand; die Zeit jetzt bekommen Sie voll bezahlt. Bitte antworten Sie mir offen und ehrlich auf alle Fragen. Es steht Ihnen aber auch jederzeit frei, nicht zu antworten.

Nennen Sie mir bitte n i c h t Ihren Namen!
Ich versichere Ihnen, daß nur Ihre Aussagen notiert und ausgewertet werden.

Ich danke Ihnen."

S T R E N G V E R T R A U L I C H !
=====

B e f r a g u n g Montagearbeiter

Interviewer: _____ Interviewbeginn: _____

Nr. des Befragten: _____ Nr. des Bogens: _____

Achtung!

Dem Befragten muß gesagt werden, daß die Antwortvorgaben ihm lediglich als Gedächtnisstütze dienen sollen. Läßt sich seine Antwort damit nicht einwandfrei erfassen, so wird sie nach Möglichkeit wörtlich notiert.

(1) Darf ich Sie nach Ihrem Alter fragen? _____

- 1 ☐ Unter 18
- 2 ☐ 18 - 20
- 3 ☐ 21 - 25
- 4 ☐ 26 - 30
- 5 ☐ 31 - 35
- 6 ☐ 36 - 40
- 7 ☐ 41 - 45
- 8 ☐ 46 - 50
- 9 ☐ 51 - 60

(2) Wie ist Ihr Familienstand?

- 10 ☐ Ledig (x)
- 11 ☐ Verlobt (x)
- 12 ☐ Verheiratet
- 13 ☐ Geschieden
- 14 ☐ Verwitwet

(x) Gleich übergehen zu Frage (5)!

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

(3) An die Verheirateten, Geschiedenen und Verwitweten:
Wieviel Kinder haben Sie?

- 15 ☐ Keine
16 ☐ 1
17 ☐ 2
18 ☐ 3
19 ☐ 4
20 ☐ 5 und mehr

(4) An die Verheirateten: Ist Ihre Frau berufstätig?

- 21 ☐ Nein
22 ☐ Halbtags
23 ☐ Ja, voll
24 ☐ Unklar

(5) An die Ledigen: Wollen Sie bald heiraten?

- 25 ☐ Nein
26 ☐ Ich weiß noch nicht
27 ☐ Ja

(6) Als Sie aus der Grundschule kamen, hatten Sie sicher
einen Berufswunsch. Üben Sie diesen Beruf jetzt aus?

- 28 ☐ Nein, einen anderen
29 ☐ Ja, ich übe ihn jetzt aus
30 ☐ Keine Antwort

STRENG VERTRAULICH!

=====

(7) Welchen Beruf haben Sie ursprünglich erlernt?

- 31 ☐ Etwa die gleiche Berufsrichtung wie jetzt
32 ☐ Keinen Beruf erlernt
33 ☐ Einen anderen Beruf
34 ☐ Unklar

(8) In wieviel Berufsrichtungen haben Sie schon gearbeitet?

- 35 ☐ 1
36 ☐ 2 - 3
37 ☐ 4 - 5
38 ☐ 6 - 7
39 ☐ 8 und mehr
40 ☐ Unklar

(9) Als was arbeiteten Sie in Ihrem letzten Betrieb?

- 41 ☐ In der gleichen Berufsrichtung wie jetzt
42 ☐ Bauwirtschaft
43 ☐ Chemie
44 ☐ Metallbranche
45 ☐ Land- und Forstwirtschaft
46 ☐ Handwerk
47 ☐ Handel
48 ☐ Gesundheitswesen
49 ☐ Sonstiges: _____
50 ☐ Unklar

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

(10) Mit welcher Lohngruppe fingen Sie in diesem Betrieb an?

51 ☐ 3 und 4

52 ☐ 5

53 ☐ 6

54 ☐ 7

(11) Als was arbeiten Sie jetzt und in welcher Lohngruppe?

55 ☐ 3 und 4

56 ☐ 5

57 ☐ 6

58 ☐ 7

(12) Haben Sie eine eigene (als Mietwohnung verstanden) Wohnung?

59 ☐ Nein

60 ☐ Ja

61 ☐ Unklar

(12.1) Haben Sie eine Dusche oder ein Bad?

62 ☐ Ja

63 ☐ Nein

64 ☐ Unklar

(13) Sind Sie mit Ihrer Wohnung zufrieden (zu Hause)?

65 ☐ Ja

66 ☐ Teils - teils

67 ☐ Nein

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

(14) Wo ist Ihr Heimatort? (Entfernung in Bahn-km)

68 Name des Ortes: _____

69 ☐ Unter 150 km

70 ☐ Über 150 km

71 ☐ Unklar

(15) Wieviel Stunden benötigen Sie für eine (hin) Heimfahrt? (Fahrzeit in Stunden)

72 ☐ 1

73 ☐ 2 - 3

74 ☐ 4 - 5

75 ☐ 6 - 8

76 ☐ 9 - 10

77 ☐ 11 - 13

78 ☐ 14 - 16

79 ☐ 17 und mehr

(16) An die Ledigen: Wo verbringen Sie meistens Ihr Wochenende?

80 ☐ Auf der Baustelle

81 ☐ Bei meinen Eltern

82 ☐ Auswärts im eigenen Zimmer

83 ☐ Bei meiner Freundin

84 ☐ Unklar

85 ☐ Keine Antwort

86 Sonstiges: _____

STRENG VERTRAULICH!

(17) Haben Sie ein Hobby?

87 ☐ Ja (an diese später Frage (75) stellen)

88 ☐ Nein

89 ☐ Unklar

(18) Wie oft lesen Sie?

90 ☐ Täglich

91 ☐ Ab und zu

92 ☐ Kaum

93 ☐ Gar nicht

(18.1) Darf ich wissen, was Sie lesen?

(Nennung unter entsprechender Spalte notieren)

94 ☐ Zeitungen, Zeitschriften

95 ☐ Abenteuerhefte etc.

96 ☐ Fachbücher, Fachzeitschriften,
politische Bücher

97 ☐ Romane, Reisebeschreibungen,
Klassik

(19) Besitzen Sie ein Fahrzeug? Was?

(Mehrfachnennungen möglich)

98 ☐ Fahrrad

99 ☐ Moped

100 ☐ Motorrad

101 ☐ Auto

102 ☐ Kein Fahrzeug

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

(20) Welche Sendungen bevorzugen Sie im Fernsehen?

(Bevorzugte Richtung notieren)

- 103 ☐ Leichte Musiksendungen
104 ☐ Opern und Konzerte
105 ☐ Sport
106 ☐ Spielfilme
107 ☐ Kurzfilme, Werbesendungen
108 ☐ Politik; Nachrichten, Kommentare,
Reportagen
109 ☐ Zufall, was gerade kommt
110 ☐ "Ich sehe nicht fern"

(21) Können Sie mir Rundfunksendungen nennen, die Sie
öfter hören?

(21.1)

- 111 ☐ Ja (dann weiter zu 21.2)
112 ☐ Nein

(21.2)

- 113 ☐ Leichte Musiksendungen
114 ☐ Opern, Konzerte
115 ☐ Sport
116 ☐ Hörspiele
117 ☐ Unterhaltungssendungen
118 ☐ Politik; Nachrichten, Kommentare,
Reportagen
119 Sonstiges: _____

STÄRLING V E R T R A U L I C H !

=====

(22) Seit wann sind Sie in diesem Betrieb?

- 120 ☐ 1 - 5 Tage
121 ☐ 1 - 2 Wochen
122 ☐ 3 - 6 Wochen
123 ☐ 2 - 11 Monate
124 ☐ 1 Jahr
125 ☐ 2 Jahre
126 ☐ 3 Jahre
127 ☐ 4 - 6 Jahre
128 ☐ 7 - 9 Jahre
129 ☐ 10 - 11 Jahre
130 ☐ 12 - 13 Jahre
131 ☐ 14 - 18 Jahre
132 ☐ Über 18 Jahre

(23) Auf der wievielten Baustelle sind Sie jetzt?

- 133 ☐ 1.
134 ☐ 2. - 3.
135 ☐ 4. - 5.
136 ☐ 6. - 7.
137 ☐ 8. - 9.
138 ☐ 10. - 15.
139 ☐ 16. - 20.
140 ☐ 21. - 30.
141 ☐ Über 30

STRENG VERTRAULICH!

(24) In der wievielten Brigade sind Sie jetzt?

(In diesem Betrieb!)

142 ☐ 1.

143 ☐ 2. - 3.

144 ☐ 4. - 5.

145 ☐ 6. - 7.

146 ☐ 8. - 9.

147 ☐ 10. - 15.

148 ☐ 16. - 20.

149 ☐ 21. - 30.

(25) Als Sie in Ihrem letzten Betrieb kündigten, wie lange trugen Sie damals diese Absicht mit sich herum?

(Werte im Bereich notieren)

150 ☐ 1 Woche

151 ☐ 2 Wochen

152 ☐ 3 Wochen

153 ☐ 4 Wochen

154 ☐ 5 - 6 Wochen

155 ☐ 7 Wochen

156 ☐ 8 Wochen

157 ☐ 9 - 12 Wochen

158 ☐ 13 - 20 Wochen

159 ☐ 21 - 24 Wochen

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

(26) Wie lange arbeiteten Sie nicht, als Sie damals die Arbeitsstelle wechselten?

(Nicht gearbeitete Zeit in Werktagen - Werte im Bereich notieren)

- 160 ☐ 0
161 ☐ 1 - 3
162 ☐ 4 - 6
163 ☐ 7 - 9
164 ☐ 10 - 12
165 ☐ 13 - 15
166 ☐ 16 - 18
167 ☐ 19 - 21
168 ☐ 22 - 24
169 ☐ 25 - 27
170 ☐ 28 - 31
171 ☐ Über 31 Tage

(27) Wie lange wollen Sie auf Montage gehen?

- 172 ☐ Unter 1 Jahr
173 ☐ 1 Jahr
174 ☐ 2 Jahre
175 ☐ 3 - 5 Jahre
176 ☐ 6 - 8 Jahre
177 ☐ 9 - 15 Jahre
178 ☐ 16 - 20 Jahre
179 ☐ Immer
180 ☐ Bis ich verheiratet bin
181 ☐ Unklar

STRENG VERTRAULICH!

(28) In wieviel Betrieben haben Sie schon gearbeitet?

- 182 ☐ 1
183 ☐ 2 - 3
184 ☐ 4 - 5
185 ☐ 6 - 7
186 ☐ 8 - 9
187 ☐ 10 - 11
188 ☐ 12 - 15

(29) Stehen Sie zur Zeit in Qualifizierung?

- 189 ☐ Nein
190 ☐ Ja
191 ☐ Unklar

(30) Haben Sie die Absicht, sich in den nächsten drei Jahren zu qualifizieren?

- 192 ☐ Ja
193 ☐ Ich weiß noch nicht
194 ☐ Nein (siehe Frage 34)
195 ☐ Keine Antwort

(31) Wer hat Sie zur Weiterbildung gewonnen?

- 196 ☐ Niemand
197 ☐ Freund, Kollege
198 ☐ Eltern, Geschwister, Verwandte
199 ☐ Betriebsakademie
200 ☐ Vorgesetzte: Brigadier, Meister, Bauleiter, Kaderinstrukteur
201 ☐ Unklar
202 ☐ Frage trifft nicht zu

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

- (32.1) Warum wollen Sie sich beruflich weiterbilden? (32.2) Warum haben Sie sich bereits beruflich weitergebildet?

- 203 ☐ Höherer Verdienst
- 204 ☐ Bessere Aufstiegschancen, interessantere Arbeit
- 205 ☐ Wunsch nach physisch leichter Arbeit
- 206 ☐ Um besser arbeiten zu können
- 207 ☐ Mehr Ansehen, Prestige
- 208 Sonstiges: _____

- (33) Was halten Sie in Ihrem betrieblichen Qualifizierungssystem für Änderungsbedürftig?

- 209 ☐ Ist so schon in Ordnung
- 210 ☐ Möglichkeiten besser erläutern
- 211 ☐ Schneller, geht zu langsam
- 212 ☐ Bessere Qualität der Ausbildung
- 213 ☐ Bewerber sorgfältiger auswählen
- 214 ☐ Zuwenig Möglichkeiten
- 215 ☐ Unklar
- 216 Sonstiges: _____

- (34) Anweisung: Frage nur an Interviewte stellen, die auf Frage 30 mit Nein (194) antworteten.

Warum nehmen Sie in Zukunft nicht an der Weiterbildung teil? Was hindert Sie daran?

- 217 ☐ Ich habe mich schon qualifiziert
- 218 ☐ Mit mir hat noch niemand gesprochen
- 219 ☐ Ich bin zu alt; gesundheitlich nicht fähig

STRENG VERTRAULICH!
=====

- 220 ☐ Zu lange Arbeits-, Fahr- und Wegezeit
221 ☐ Die Lehrgänge liegen außerhalb der Arbeitszeit
222 ☐ Meine Qualifikation genügt für meinen Arbeitsplatz
223 ☐ Unterkunft ist zum Studium schlecht geeignet
224 ☐ Die Anforderungen sind mir zu hoch
225 ☐ Keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr
226 Sonstiges: _____
227 ☐ Unklar
228 ☐ Keine Antwort

(35) Nach wieviel Zeit Baustellenarbeit kann man von einem richtigen Monteur sprechen?

- 229 ☐ Unter 1 Jahr
230 ☐ 1 Jahr
231 ☐ 2 Jahre
232 ☐ 3 Jahre
233 ☐ 4 Jahre
234 ☐ 5 Jahre
235 ☐ 6 Jahre
236 ☐ 7 Jahre
237 ☐ 8 Jahre und mehr

(36) Gefällt Ihnen Ihre jetzige Arbeit?

- 238 ☐ Schlecht
239 ☐ Mäßig
240 ☐ Gut
241 ☐ Sehr gut
242 ☐ Unklar

S T R E N G V E R T R A U L I C H !
=====

(37) Können Sie Ihren täglichen Lohn errechnen?

- 243 ☐ Nein
244 ☐ Meist nicht
245 ☐ Annähernd
246 ☐ Genau
247 ☐ Keine Antwort

(38) Sind Sie der Meinung, daß die bestehende Lohnform gerecht ist?

- 248 ☐ Nein
249 ☐ Teils - teils
250 ☐ Ja
251 ☐ Keine Antwort
252 ☐ Ich weiß nicht

(39) Wenn Sie morgen im Lotto 500.000 MDN gewinnen, würden Sie dann weiterarbeiten? Wenn ja, auch auf Montage?

- 253 ☐ Ja
☐ Ja, auch auf Montage
☐ Arbeiten ja, aber nicht auf Montage
254 ☐ Später vielleicht wieder
☐ Ja, auf Montage
☐ Nicht auf Montage
255 ☐ Nein, ich arbeite dann nicht mehr
256 ☐ Ich weiß nicht
257 ☐ Keine Antwort

STRENG VERTRAULICH!

=====

(40) Kennen Sie Ihre Normen?

- 258 ☐ Nein
259 ☐ Teils - teils
260 ☐ Ja
261 ☐ Keine Antwort

(41) Wissen Sie, wie Ihre Normen zustande kommen?

- 262 ☐ Nein
263 ☐ Teils - teils
264 ☐ Ja
265 ☐ Keine Antwort

(42) Wie ist Ihr Lohn?

KARTENTEST!

Jeweils zwei Karten vorlegen, von denen sich der Interviewte für eine entscheiden muß.
Karte, die übrigbleibt, ankreuzen.

- 266 ☐ Zu hoch
267 ☐ Entspricht der Leistung
268 ☐ Zu niedrig
269 ☐ Ich antworte nicht
270 ☐ Ich weiß nicht

(43) Sind die Normen für Ihre Arbeit real und gerecht?

- 271 ☐ Nein
272 ☐ Überwiegend Ablehnung
273 ☐ Ja, mit Einschränkung
274 ☐ Ja
275 ☐ Ich weiß nicht
276 ☐ Keine Antwort

S T R E N G V E R T R A U L I C H !
=====

(44) Würden Sie lieber eine andere Arbeit als die
jetzige verrichten?

- 277 ☐ Nein
278 ☐ Teils - teils
279 ☐ Ja
280 ☐ Ich weiß nicht
281 ☐ Keine Antwort

(45) Worüber - gemeint sind betriebliche Dinge - haben
Sie sich in der letzten Zeit am meisten geärgert?

- 282 _____
283 _____
284 _____
285 _____
286 _____
287 _____
288 _____
289 _____
290 _____
291 _____
292 ☐ Bis jetzt noch nicht geärgert

(46) Werden Sie über wichtige Betriebsangelegenheiten
ausreichend informiert?

- 293 ☐ Nein
294 ☐ Teils - teils
295 ☐ Ja
296 ☐ Ich weiß nicht
297 ☐ Keine Antwort

STRENG VERTRAULICH!

=====

(47) Worüber möchten Sie besonders unterrichtet werden?

- 298 _____
- 299 _____
- 300 _____
- 301 _____
- 302 _____
- 303 _____
- 304 _____
- 305 _____
- 306 _____
- 307 _____

(48) Wie heißt Ihr Betriebsleiter?

Name: _____

- 308 ☐ Richtig
- 309 ☐ Falsch
- 310 ☐ Keine Antwort

(49) Kennen Sie den Parteisekretär der Baustelle?

Wie ist sein Name? Name: _____

- 311 ☐ Richtig
- 312 ☐ Falsch
- 313 ☐ Keine Antwort

(50) Wie heißt der Kaderleiter Ihres Betriebes?

Name: _____

- 314 ☐ Richtig
- 315 ☐ Falsch
- 316 ☐ Keine Antwort

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

- (51) Nennen Sie bitte die Baustellen, auf denen
Ihr Betrieb arbeitet!

317 Anzahl: _____

- (52) Wieviel Arbeiter und Angestellte arbeiten
in Ihrem Betrieb?

318 _____

- (53) Wieviel MDN bringt ein Produktionsarbeiter
monatlich bei Ihnen im Betriebsdurchschnitt?

319 _____ MDN

- (54) Wie hoch ist die Plansumme, die Ihre Brigade
in diesem Monat bringen muß?

320 _____

- (55) Können Sie etwas über die volkswirtschaftliche
Bedeutung Ihres Betriebes sagen?

321 ☐ Ja

322 ☐ Etwas, wenig

323 ☐ Nichts

324 ☐ Keine Antwort

- (56) Haben Sie schon einmal einen Verbesserungsvorschlag
eingereicht?

325 ☐ Ja

326 ☐ Nein

327 ☐ Unklar

328 ☐ Keine Antwort

S T R E N G V E R T R A U L I C H !
=====

(57) Möchten Sie besser informiert werden?

- 329 ☐ Ja
330 ☐ Nein
331 ☐ Unklar
332 ☐ Keine Antwort

(58) Würden Sie zu einem anderen Montagebetrieb gehen,
wenn Sie dort bei etwa gleich schwerer Arbeit
(monatlich 25 bis 50 MDN) mehr bezahlt bekämen?

- 333 ☐ Ja
334 ☐ Ich weiß nicht
335 ☐ Nein
336 ☐ Keine Antwort

(59) Was sagen Sie zu einem Kollegen, der im Monat
drei volle Arbeitstage bummelt?

- 337 ☐ Das ist schlecht
338 ☐ Muß bestraft werden
339 ☐ Aus der Brigade rauswerfen
340 ☐ Aus dem Betrieb entlassen
341 ☐ Nichts
342 Sonstiges: _____
343 ☐ Keine Antwort

(60) Warum gingen Sie auf Montage?

- 344 ☐ Um mehr Geld zu verdienen; Auslösung
345 ☐ Auf Baustellen ist es interessanter,
ich wollte etwas erleben und kennenlernen

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

346 ☐ Interessante Arbeit - wollte einen neuen Beruf erlernen

347 ☐ Ich wollte von zu Hause weg

348 ☐ Da bin ich ein freier Mann

349 ☐ Langes Wochenende

350 Sonstiges: _____

351 ☐ Unklar

(61) Wie steht Ihre Frau bzw. Ihre Freundin Ihrem Beruf als Montagearbeiter gegenüber?

KARTENTEST!

Jeweils zwei Karten vorlegen, von denen sich der Interviewte für eine entscheiden muß.
Karte, die übrigbleibt, ankreuzen.

352 ☐ Unklar, ich weiß nicht

353 ☐ Sie sieht es sehr ungern und als Übergangslösung. Sie will, daß ich im Heimatort arbeite.

354 ☐ Sie hat sich damit abgefunden

355 ☐ Ich antworte nicht

356 ☐ Es ist ihr gleichgültig, sie hat nichts dagegen

357 ☐ Sie sieht es gern, wenn ich die Woche über weg bin

(62) An die Ledigen: Wenn Sie verheiratet sind, wollen Sie dann weiter auf Montage gehen?

358 ☐ Nein

359 ☐ Ja

360 ☐ Unklar

361 ☐ Keine Antwort

STRENG VERTRAULICH!

(63) Warum sind Sie aus Ihrem alten Betrieb weggegangen?

362 _____

363 _____

364 _____

(64) Sagen Sie mir bitte, wodurch Sie in diesen Betrieb kamen.

365 ☐ Werbung; Annonce, Plakat, Film

366 ☐ Freund, Bekannter, Kollege

367 Sonstiges: _____

368 ☐ Unklar

369 ☐ Keine Antwort

(65) An die Helfer:

Wie sind Sie, als Sie in diesem Betrieb anfangen,
auf Ihrer ersten Baustelle empfangen worden?

Welches Gefühl hatten Sie?

Achtung, einzeln abfragen!

Vom Baustellenleiter

370 Freundlich _____

371 Gleichgültig _____

372 Ablehnend _____

373 Entsinne mich nicht _____

Vom Meister

374 Freundlich _____

375 Gleichgültig _____

376 Ablehnend _____

377 Entsinne mich nicht _____

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

Von den Kollegen

- 378 Freundlich _____
- 379 Gleichgültig _____
- 380 Ablehnend _____
- 381 Entsinne mich nicht _____

(66) An die Helfer:

Hätten Sie sich den Empfang anders vorgestellt?

- 382 ☐ Nein
- 383 ☐ Ja
- 384 ☐ Unklar
- 385 ☐ Keine Antwort

(67) Wurden Ihre Erwartungen in diesem Betrieb erfüllt?

- 386 ☐ Nein
- 387 ☐ Teils - teils
- 388 ☐ Ja
- 389 ☐ Unklar, ich weiß noch nicht
- 390 ☐ Keine Antwort

(68) Verdienen Sie jetzt mehr oder weniger als in Ihrem vorhergehenden Betrieb?

- 391 ☐ Mehr
- 392 ☐ Das gleiche
- 393 ☐ Weniger
- 394 ☐ Unklar
- 395 ☐ Keine Antwort

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

- (69) Frage an 96 Bewerber (Facharbeiter und Helfer):
Warum wollen Sie in Ihrem alten Betrieb aufhören?
Hauptgrund!

396 _____

- (70) Worin sehen Sie den Grund, daß Kollegen in Ihrem
Betrieb kündigten? Sicher kennen Sie Kollegen, die den
VEB verließen! Warum taten sie das?

397 ☐ Finanzielle Gründe

398 ☐ Normen

399 ☐ Wohnung

400 ☐ Strapazen der Montage

401 ☐ War leistungsschwach, konnte nichts

402 ☐ Mangelhafte Unterkünfte und Sozialeinrichtungen
am Montageort

403 ☐ Familiäre Gründe

404 ☐ Erwartungen wurden hier nicht erfüllt

405 ☐ Langer und anstrengender Arbeitstag

406 ☐ Streit mit Kollegen und Vorgesetzten

407 ☐ Zu große Entfernung zum Arbeitsort

408 Sonstiges: _____

409 ☐ Keine Antwort; Kündigungsgrund nicht bekannt

- (71) Wird hier eine gute Arbeitsleistung anerkannt?

410 ☐ Wird nicht beachtet

411 ☐ Wird als selbstverständlich hingenommen

412 ☐ Teils - teils

413 ☐ Wird anerkannt und gewürdigt

414 ☐ Ich weiß nicht

415 ☐ Keine Antwort

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

(72) Was kennzeichnet Ihrer Meinung nach einen guten Vorgesetzten?

- 416 ☐ Fachliche Fähigkeit
- 417 ☐ Vorbildliche menschliche Eigenschaften
- 418 ☐ Pädagogisches Geschick
- 419 ☐ Einsetzen für den Arbeiter
- 420 ☐ Organisationsvermögen
- 421 Sonstiges: _____

(73) Was sagen Sie zu einem Kollegen, der nicht im FDGB ist?

- 422 ☐ Gut so
- 423 ☐ Jedem seine Sache
- 424 ☐ Eine Schande; schlimm
- 425 Sonstiges: _____
- 426 ☐ Keine Antwort

(74) Wie sollte der Betrieb die Schwierigkeiten anerkennen, die Ihnen durch die Montagearbeit entstehen?

- 427 ☐ Mehr Lohn
- 428 ☐ Längerer Urlaub
- 429 ☐ Bevorzugte Wohnraumbereitstellung
- 430 ☐ Mehr und bevorzugte Ferienplätze und Kuren
- 431 ☐ Höhere Rente und eher
- 432 Sonstiges: _____
- 433 _____
- 434 _____
- 435 _____

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

(75) Hindert Sie die Montage an der Ausübung Ihres
Steckenpferdes?

(Siehe Frage 17: Frage wird nur an Interviewte
gerichtet, die dort mit Ja antworteten.)

436 ☐ Nein

437 ☐ Ja

438 ☐ Unklar

439 ☐ Keine Antwort

(76) Möchten Sie von diesem Montageort weg?

440 ☐ Nein

441 ☐ Ja

442 ☐ Unklar

443 ☐ Keine Antwort

(77) Wie ist Ihr Verhältnis zu den Kollegen?

444 ☐ Gut

445 ☐ Mittelmäßig

446 ☐ Schlecht

447 ☐ Unklar

448 ☐ Keine Antwort

(78) Wenn es Ärger auf der Baustelle gibt, wo liegen da
meistens die Ursachen?

449 ☐ In der Brigade

450 ☐ Bei der Baustellenleitung

451 ☐ Bei der Verwaltung im Stammhaus

452 Sonstiges: _____

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

453

454 ☐ Ich weiß nicht

455 ☐ Keine Antwort

(79) Was gefällt Ihnen auf dieser Baustelle?

456 ☐ Ausbildung

457 ☐ Kameradschaft, Brigade

458 ☐ Lagerleben, "Freiheit"

459 ☐ Vorgesetzte

460 ☐ Unterkünfte im Wohnlager

461 ☐ Arbeit; Verantwortung

462 ☐ Essen in der Kantine

463 Sonstiges: _____

464 _____

465 ☐ Keine Antwort

(80) Können Sie in Ihrem Arbeitsbereich mitbestimmen?

466 ☐ Ja

467 ☐ Teils - teils

468 ☐ Nein

469 ☐ Ich weiß nicht

470 ☐ Keine Antwort

(81) Würden Sie Ihren Kindern (im arbeitsfähigen Alter)
raten, in diesem Betrieb zu arbeiten?

471 ☐ Ja

472 ☐ Teils - teils

473 ☐ Nein

474 ☐ Ich weiß nicht

475 ☐ Keine Antwort

STRENG VERTRAULICH!

(82) Wie ist Ihr Verhältnis zu Ihrem Vorgesetzten?

- 476 ☐ Gut
477 ☐ Mittelmäßig
478 ☐ Schlecht
479 ☐ Unklar
480 ☐ Keine Antwort

(83) Was kennzeichnet Ihrer Meinung nach einen guten Arbeiter?

- 481 ☐ Fachliches Können
482 ☐ Disziplin; pünktlich, gewissenhaft, zuverlässig
483 ☐ Fleiß
484 ☐ Interesse an der Arbeit
485 ☐ Selbständigkeit
486 ☐ Kameradschaftlichkeit; willig, ehrlich
487 Sonstiges: _____
488 _____
489 _____
490 _____
491 ☐ Ich weiß nicht
492 ☐ Keine Antwort

(84) Hatten Sie schon einmal die Absicht, in diesem Betrieb zu kündigen?

- 493 ☐ Ja
494 ☐ Nein
495 ☐ Unklar
496 ☐ Keine Antwort

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

(85) Was gefällt Ihnen hier am Montageort nicht?

- 497 _____
- 498 _____
- 499 _____
- 500 _____
- 501 _____
- 502 _____
- 503 _____
- 504 _____
- 505 _____
- 506 _____
- 507 _____
- 508 ☐ Keine Antwort

(86) Welche Eigenschaften mißfallen Ihnen an einem Vorgesetzten?

KARTENTEST!

Kartensatz mischen, dem Interviewten geben und in Rangfolge ordnen lassen. Danach die Reihenfolge in den Kästchen notieren.

- 509 ☐ Er ist schwer zugänglich, und mit persönlichen Anliegen getraue ich mich nicht zu ihm
- 510 ☐ In politischen Fragen redet er anders, als er denkt
- 511 ☐ Er ist uns fachlich nicht überlegen
- 512 ☐ Kann die Arbeit nicht organisieren

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

- 513 ☐ Er ist ungerecht, nicht konsequent und zu weich
- 514 ☐ Er ist überheblich und legt keinen Wert auf unsere Meinung
- 515 ☐ Seinen Vorgesetzten gegenüber setzt er sich nicht durch
- 516 ☐ Er ist ein Egoist und beachtet nicht die Interessen seiner Kollegen
- 517 ☐ Erklärt die Arbeit schlecht
- 518 ☐ Ich antworte nicht

(87) Wenn Sie das Wort ARBEIT hören, woran denken Sie dann?

KARTENTEST!

Jeweils zwei Karten vorlegen, von denen sich der Befragte für eine entscheiden muß.
Karte, die übrigbleibt, ankreuzen.

- 519 ☐ An etwas Unangenehmes
- 520 ☐ Teils - teils
- 521 ☐ An etwas Angenehmes
- 522 ☐ Ich weiß nicht
- 523 ☐ Ich antworte nicht

Achtung!

Frage 88 dem Interviewten vorlegen.

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

(88) Was gefällt Ihnen auf der Baustelle NICHT?

Bitte kreuzen Sie die Ihnen am meisten zusagende Antwort in dem entsprechenden Kästchen an.

- 524 ☐ Es wird uns zuwenig Vertrauen entgegengebracht
- 525 ☐ Die Vorgesetzten kümmern sich zuwenig um unsere Sorgen
- 526 ☐ Geistlose - monotone Arbeit
- 527 ☐ Gesundheitsschädigende Arbeit
- 528 ☐ Der Lohn ist zu gering, bzw. die Norm ist zu hoch
- 529 ☐ Kritik kommt nicht durch
- 530 ☐ Die Arbeit strengt körperlich zu sehr an
- 531 ☐ Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- 532 ☐ Ungerechtigkeiten
- 533 ☐ Kameradschaft
- 534 ☐ Zuwenig Selbständigkeit
- 535 ☐ Material
- 536 ☐ Verpflegung und Versorgung
- 537 ☐ Arbeitsorganisation
- 538 ☐ Klima und Luftverhältnisse
- 539 ☐ Unterkunftsverhältnisse in den Arbeitspausen
- 540 ☐ Sozialeinrichtungen
- 541 ☐ Technik und Werkzeuge
- 542 ☐ Die Heimfahrt (zum Wohnlager) ist zu lang
- 543 ☐ Ich antworte nicht

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

(89) Möchten Sie in Ihrer Brigade bleiben?

- 544 ☐ Ja
545 ☐ Nein
546 ☐ Gleichgültig
547 ☐ Keine Antwort

(90) Setzen sich der FDGB und die SED auf der Baustelle für Sie ein?

- 548 ☐ Bejahend
549 ☐ Nein
550 ☐ Unklar
551 ☐ Keine Antwort

Achtung!

Frage 91 dem Interviewten vorlegen.

Danach die Nr. 92 (Assoziation - Indikator) erklären und zum Ankreuzen vorlegen.

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

(91) Welche Eigenschaften WÜNSCHEN Sie sich bei einem Vorgesetzten?

Bitte kreuzen Sie die Ihnen am wichtigsten erscheinende Eigenschaft in dem entsprechenden Kästchen an.

- 552 ☐ Politisch darf kein Widerspruch zwischen Wort und Tat bestehen
- 553 ☐ Es darf keine Auseinandersetzungen geben. Er soll uns in Ruhe lassen.
- 554 ☐ Guter Fachmann, hohes fachliches Können
- 555 ☐ Er muß mir sympathisch sein
- 556 ☐ Er soll unsere Interessen überall vertreten
- 557 ☐ Er soll offen, gerecht und konsequent sein
- 558 ☐ Gutes Organisationsvermögen
- 559 ☐ Er soll immer freundlich sein, und ich muß mich mit allen Fragen - auch persönlichen - an ihn wenden können.
- 560 ☐ Was er verspricht, das soll er auch halten
- 561 ☐ Er muß sich nach oben durchsetzen
- 562 ☐ Er soll die Arbeit gut erklären
- 563 ☐ Ich antworte nicht

S T R E N G V E R T R A U L I C H !
=====

(93) Wenn man hier vorwärtskommen will, was ist dann
in erster Linie nötig: berufliches Können oder
politische Aktivität?

576 ☐ Berufliches Können

577 ☐ Politische Aktivität

578 Sonstiges: _____

579 ☐ Keine Antwort

Achtung!

Die Fragen 94 und 95 dem Interviewten vorlegen.

In der Zwischenzeit Antworten überlesen und
Schlußbericht anfertigen.

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

(94) Was ist Ihnen besonders WICHTIG, um sich im Betrieb wohlfühlen?

Bitte kreuzen Sie den Ihnen am wichtigsten erscheinenden Punkt im entsprechenden Kästchen an.

- 580 ☐ Viel verdienen
- 581 ☐ Interessante Arbeit; nicht eintönig, Kopfarbeit
- 582 ☐ Gute Qualifizierungs- und Aufstiegs-möglichkeiten
- 583 ☐ Die Vorgesetzten achten unsere Leistung
- 584 ☐ Gute Kameradschaft unter den Kollegen
- 585 ☐ Moderne Technik und moderne Arbeits-methoden
- 586 ☐ Gute Wohnung für mich und die Familie
- 587 ☐ Gute Arbeitsorganisation
- 588 ☐ Gute Sozialeinrichtungen
- 589 ☐ Körperlich leichte Arbeit
- 590 ☐ Verantwortung
- 591 ☐ Sicherheit des Arbeitsplatzes
- 592 ☐ Ich antworte nicht

STRENG VERTRAULICH!

(95) Was tun Sie am Montageort nach der Arbeit?

Schreiben Sie bitte auf diesem Blatt Ihren durchschnittlichen Zeitaufwand pro Tag für alle wiederkehrenden Tätigkeiten (am Montageort) auf. Lassen sich bestimmte Beschäftigungen in die vorgedruckten Spalten nicht einordnen, so schreiben Sie bitte diese Tätigkeiten in die freien Zeilen. Überlegen Sie bitte in aller Ruhe.

Art der Beschäftigung	Ihr durchschnittlicher Zeitaufwand pro Tag	
	Stunden	Minuten
593 Arbeitszeit einschließlich aller Pausen		
594 Schlaf und Ausruhen		
595 Fahrzeit: Unterkunft - Baustelle - Unterkunft		
596 Einkauf von Lebensmitteln		
597 Gaststätte und Spiele		
598 Fernsehen		
599 Essen und Zubereitung		
600 Sport (Bewegung)		
601 Körperhygiene: Duschen, Waschen, Rasieren, Umziehen; Wäsche und Kleidung instand halten		
602 Lesen und Studium		
603 Fahrzeugpflege und -reparaturen		
604 Versammlungen: Brigade, Organisationen, Vereine		
605 Weiteres		
606		
607		
608		
609		
610		
611		
612		

S T R E N G V E R T R A U L I C H !

=====

Schlußbemerkungen:

Ende des Interviews: _____

Interviewdauer in Minuten: _____

Aufgeschlossenheit des Befragten: _____

Eindruck von der Aufrichtigkeit: _____

Beobachtungen: _____

S T R E N G V E R T R A U L I C H !
=====

Ort des Interviews: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

Kopie eines Arbeitsvertrages, wie er von den
VE-Montagebetrieben für Arbeiter und Angestellte
verwendet wird

Arbeitsvertrag

Dieser Arbeitsvertrag wird in Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zwischen

_____ (Bezeichnung des Betriebes)

und _____ geb. am _____
(Name des Werktätigen)
abgeschlossen.

Die Rechte und Pflichten des Werktätigen und des Betriebes ergeben sich aus dem
Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik vom 12. April 1961
(GBI. I S. 27), den übrigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie den nach-
folgenden Vereinbarungen:

Koll. _____ 1. _____ beginnt am _____
(Name des Werktätigen)

die Tätigkeit als Montage... in einem der unter Nr.
der Betriebsliste erfaßten Arbeitsbereiche mit nachstehender Arbeitsaufgabe:

Als Arbeitsort ~~am~~ werden alle Baustellen und Verwal-
~~stungen~~ tung vereinbart.

2.

Der Betrieb verpflichtet sich,

- a) alle Bedingungen für eine hohe Arbeitsleistung bei der Durchführung der
Arbeitsaufgabe zu schaffen,
- b) die schöpferische Mitwirkung an der Ausarbeitung und Erfüllung des Planes
und an der Leitung des Betriebes zu ermöglichen,
- c) entsprechend dem vereinbarten Arbeitsbereich und auf der Grundlage der
gesetzlichen Bestimmungen sowie des Rahmenkollektivvertrages

den Lohn nach der ~~Leistungs-~~ Gehaltsgruppe _____ zu zahlen,

- d) 1. einen jährlichen Grundurlaub (gem. §§ 80 bzw. 140 des Gesetzbuches
der Arbeit) von _____ Werktagen,
- 2. einen arbeitsbedingten Zusatzurlaub bei Vorliegen der Voraussetzungen
entsprechend der betrieblichen Urlaubsvereinbarung,
- 3. einen Zusatzurlaub von _____ Werktagen,
infolge von _____ zu gewähren.

(Zusatzurlaub gem. §§ 81, 82 des Gesetzbuches der Arbeit)

Rückseite des Arbeitsvertrages

3.

verpflichtet sich,

(Name des Werkstätigen)

- die sozialistische Arbeitsdisziplin einzuhalten, insbesondere
- a) die Regeln der kameradschaftlichen Zusammenarbeit und gegenseitigen Hilfe zu achten,
 - b) die Arbeitsaufgaben ordnungs- und fristgemäß zu erfüllen,
 - c) das sozialistische Eigentum zu mehrn und es vor Beschädigung und Verlust zu schützen,
 - d) die Arbeitszeit und die Produktionsmittel voll zu nutzen, Geld und Material sparsam zu verwenden und Qualitätsarbeit zu leisten,
 - e) die Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz einzuhalten,
 - f) die zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben vom Betriebsleiter und den leitenden Mitarbeitern erteilten Weisungen zu befolgen.

4.

Alle Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, die eine Berichtigung von Personalunterlagen erforderlich machen oder aus sonstigen Gründen für das Arbeitsverhältnis Bedeutung haben (Wohnungswechsel, Eheschließung, Zu- und Aberkennung der Schwerbeschädigung usw.) sind dem Betrieb unverzüglich mitzuteilen.

5.

Zusätzliche Vereinbarungen: (z. B. Teilbeschäftigung, Dauer des zeitlich begrenzten Arbeitsvertrages, besondere Kündigungsfristen, Regelungen für Heimarbeiter, Werkwohnung, Übernahme der materiellen Verantwortlichkeit gem. § 113 Abs. 2 des Gesetzbuches der Arbeit)

6.

Änderungen der in diesem Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen können nur in beiderseitigem Einvernehmen der Vertragspartner erfolgen. Sie bedürfen der Schriftform. Soweit arbeitsrechtliche Bestimmungen andere Regelungen treffen, sind entgegenstehende Vereinbarungen dieses Arbeitsvertrages gegenstandslos. In diesen Fällen gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Dieser Arbeitsvertrag kann nur nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen (§§ 31 ff. des Gesetzbuches der Arbeit) aufgelöst werden.

7.

Mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages werden durch den Betrieb die Arbeitsordnung,

(Arbeitschutzanordnungen, BKV u. a. Materialien)

ausgehändigt.

den

(Unterschrift des Betriebsleiters)

(Unterschrift des Werkstätigen)

A K T U A L I T Ä T

Frage Nr.	Gegenstand (Kurzfassung)	Aktualitätsgrad		
		I	II	Insges.
6	Berufswunsch und jetzige Tätigkeit	39,67	4,42	13,69
48	Wie heißt Ihr Betriebsleiter?	7,47	5,26	8,35
29	Teilnahme an der Qualifizierung	5,54	3,54	4,80
13	Wohnungszufriedenheit	-	-	3,89
56	Verbesserungsvorschläge	3,51	1,32	2,61
66	Erwartung der Helfer vom Empfang auf der Baustelle	-	2,54	-
84	Kündigungsabsicht	3,61	1,41	2,34
58	Betriebsverbundenheit	2,44	1,83	2,31
17	Haben Sie ein Hobby?	3,11	1,12	2,29
75	Montage und Hobby	2,25	1,39	2,20
76	Den Montageort verlassen	2,41	1,07	2,15
49	Den Parteisekretär kennen	-	-	1,98
50	Den Personalleiter kennen	-	-	1,94
57	Informationszufriedenheit	2,98	1,06	1,84
30	Qualifizierungsabsichten	1,58	1,55	1,58
62	Heirat und Montage	0,96	0,75	0,89
44	Wunsch nach anderer Arbeit	1,07	0,61	0,89
89	Verhältnis zur Brigade	0,99	0,19	0,54

Wichtige Investitionsvorhaben seit 1945 in der DDR

(Auswahl von Erweiterungs- und Neubauten)

Kraftwerke

Kraftwerk Berzdorf
Kraftwerk Hirschfelde
Kraftwerk Trattendorf
Kraftwerk Lauta
Kraftwerk Lübbenau (1.300 MW)
Pumpspeicherwerk Niederwartha
Kraftwerk beim Eisenhüttenkombinat Ost
Kraftwerk Vetschau (1.800 MW)
Pumpspeicherwerk Wendefurt/Harz
Kraftwerk Borna
Kraftwerk Leuna
Kraftwerk Thierbach bei Leipzig
Atomkraftwerk Rheinsberg/Mark
Kraftwerk Boxberg/OL
Atomkraftwerk Lubmin bei Greifswald

Stahl- und Walzwerke

Maxhütte Unterwellenborn
Stahlwerk Brandenburg
Eisenhüttenwerk Calbe
Nickelhütte in St. Egidien
Walz- und Rohrwerk Finow
Feinzinkwerk Freiberg/Sachsen
Edelstahlwerk Freital
Stahl- und Walzwerk Hennigsdorf
Walzwerk Kirchmöser
Stahl- und Walzwerk Gröditz
Stahl- und Walzwerk Ilsenburg
Stahl- und Walzwerk Thale
Stahl- und Walzwerk Riesa
Rohrwerke Riesa
Eisenhüttenkombinat Ost

Chemische Betriebe

Kombinat Schwarze Pumpe
Braunkohlenkombinat Espenhain
Braunkohlenkombinat Böhlen
Leunawerke I und II
Chemische Werke Buna
Großkokerei Lauchhammer
Mineralölwerk Lützkendorf
Schwefelsäurefabrik Salzwedel
Erdölverarbeitungswerk Schwedt/Oder
Elektrochemisches Kombinat Bitterfeld
Gipsschwefelsäurewerk Coswig
Kunstseidenwerk Premnitz
Kunstfaserwerk Schwarza
Chemiefaserkombinat Guben

Maschinenbau und Werften

Bergmann-Borsig Berlin
Großdrehmaschinenbau Berlin
Schwermaschinenbau Wildau
Ernst-Thälmann-Werk Magdeburg
Karl-Liebknecht-Werk Magdeburg
Georgij-Dimitroff-Werk Magdeburg
Armaturenwerk "Karl Marx" Magdeburg
Lauchhammerwerk Lauchhammer
Traktoren- bzw. Getriebewerk Brandenburg/Havel
Spinnereimaschinenbau Karl-Marx-Stadt
Werkzeugmaschinenfabrik Plauen i. V.
Dieselmotorenwerk Rostock
Mähdrescherwerk Weimar

Volkswerft Stralsund
Warnowwerft Warnemünde
Matthias-Thesen-Werft Wismar

Weitere Betriebe

Elektroapparatewerk Treptow
Transformatorenwerk Berlin
Transformatorenwerk Dresden
Kabelwerk Oberspree Berlin
Halbleiterwerk Frankfurt/Oder
Pentacon Dresden
Geräte- und Reglerwerke Teltow
Reifencordwerk Fürstenwalde
Papierfabrik Schwedt/Oder
Faserplattenwerk Ribnitz-Damgarten
Industrie- und Kältetechnik Rostock
Blechverpackungswerk Staßfurt
Fischkombinat Saßnitz

Betonwerk Hoyerswerda
Spannbetonschwellenwerk Güsen
Zementwerk Karsdorf II
Kalk-, Beton- und Zementwerke Rüdersdorf
Hüttenzementwerk Ost in Eisenhüttenstadt

Wasserwirtschaft

Sosa-Talsperre im Erzgebirge
Rapp-Bode-Talsperre im Harz
Talsperre Pöhl im Vogtland
Elbaue-Projekt Trinkwasser

Überseehafen Rostock

Sonstige Bauten

Berliner (O.) Stadtzentrum
Fernsehturm Berlin O.
Leipziger Opernhaus
Universität Leipzig
Interhotels in den Bezirkshauptstädten und Berlin

Ü B E R S I C H T

Tabellen, Diagramme und Darstellung

Nummer Tab./Frage	Überschrift (verkürzt)	Seite
1	Darstellung: Leitungsstruktur einer Großbaustelle	16
1	Lohngruppeneinstufung	19
2	Verteilung der Stichprobe auf die Baustellen	20
3	Ausfallquoten und Gründe	21
4 / 1	Altersverteilung der Stichprobe	22
5 / 2	Familienstand	23
6 / 3	Kinderzahl	23
7	Altersverteilung: Vergleichs- erhebung - Stichprobe	24
8	Vergleich: Proportionen von Fach- arbeitern zu Un- und Angelernten	25
A	Bruttoeinkommen in staatlichen Industriebereichen der DDR	40
B	Tariflohnsätze - Stundengrundlohn	42
9	Zusammensetzung und Verteilung des Einkommens der Montagearbeiter	43
10	Einzelhandelspreise und Kaufkraft	45
11 / 19	Fahrzeugbesitz	46
12 / 4	Berufstätigkeit der Ehefrauen	48
13 / 12	Wohnverhältnisse	51
14 / 13	Vergleich: Wohnungszufriedenheit	52
1 / 95	Diagramm: Zeitverteilung am Montageort	54

Nummer Tab./Frage	Überschrift (verkürzt)	Seite
15 / 14	Entfernung vom Montage- zum Heimatort	58
16 / 15	Zeitaufwand für Heimfahrt	59
17 / 85	Kritik am Montageort	62
18 / 16	Wo am Wochenende?	63
19 / 17	Haben Sie ein Hobby?	64
20 / 75	Montage und Hobby	65
21 / 20-21	Rundfunk- und Fernsehinteressen	71
22 / 21	Ost-Westanteil genannter Rundfunksendungen	72
23 / 18	Lesehäufigkeit	74
24 / 18.1	Art der Lektüre	75
25 / 83	Kennzeichen eines guten Arbeiters	78
26 / 59	Einstellung zur Arbeitsbummelei	79
27 / 6	Berufswunsch und jetzige Tätigkeit	83
28 / 10-11	Innerbetrieblicher Aufstieg	85
29 / 29	Teilnahme an der Qualifizierung	86
30 / 30	Qualifizierungsabsichten	87
31 / 35	Notwendige Baustellenpraxis eines richtigen Monteurs	88
32 / 32	Weiterbildungsgründe	91
33 / 31	Anregung zur Weiterbildung	92
34 / 33	Änderungswünsche hinsichtlich Weiterbildung	94
35 / 34	Hinderungsgründe für Weiterbildung	95
36 / 11	Vergleich der Lohngruppenverteilung	99

Nummer Tab./Frage	Überschrift (verkürzt)	Seite
37 / 36	Gefällt Ihnen Ihre jetzige Arbeit?	104
38 / 87	Assoziation beim Wort ARBEIT	106
39 / 45	Ärger im Betrieb	107
40	Arbeitszufriedenheit im Vergleich	109
41 / 44	Wunsch nach anderer Arbeit im Vergleich	110
42	Arbeitszufriedenheit in Korrelation	114
43 / 39	Weiterarbeit bei Lottogewinn	115
44(C)	Voraussetzungen der Arbeits- zufriedenheit	117
45 / 60	Warum gingen Sie auf Montage?	120
46 / 61	Einstellung der Frauen zur Montage	121
47 / 37	Kenntnis der Lohnberechnung	126
48 / 40	Kennen Sie Ihre Normen?	127
49 / 41	Kenntnis vom Aufbau der Normen	128
50 / 42	Wie ist Ihr Lohn?	130
51 / 38	Beurteilung der Lohnform	132
52 / 43	Normzufriedenheit	134
53 / 77	Verhältnis zu den Kollegen	139
54	Korrelation zwischen gutem Verhältnis zu den Kollegen und Bindung an die Brigade	140
55 / 89	Verhältnis zur Brigade	141
2 / 92	Diagramm: Brigade - Polaritätsprofil	142
56 / 82	Verhältnis zum Vorgesetzten	147
57 / 65	Empfang der Helfer auf der Baustelle	148

Nummer Tab./Frage	Überschrift (verkürzt)	Seite
58 / 66	Erwartung der Helfer vom Empfang auf der Baustelle	148
59 / 71	Anerkennung der Arbeitsleistung	149
60	Beziehung zwischen erfüllter Erwartung und anerkannter Arbeitsleistung	150
61 / 72	Kennzeichen eines guten Vorgesetzten	151
62 / 91	Gewünschte Eigenschaften eines Vorgesetzten	152
63 / 86	Unerwünschte Eigenschaften eines Vorgesetzten	153
64 / 78	Ursachen von Ärger auf der Baustelle	157
65 / 93	Grundlagen des Aufstiegs	158
66 / 90	Einstellung zu FDGB und SED	159
67 / 73	Urteil über Nichtmitglieder des FDGB	160
68 / 49	Wie heißt der Parteisekretär?	161
69 / 50	Vergleich: Wie heißt der Kaderleiter bzw. Arbeitsdirektor?	162
70 / 57	Informationszufriedenheit	163
71 / 46	Informationszufriedenheit im Vergleich	165
72 / 47	Informationswünsche	167
73 / 48	Wie heißt der Betriebsleiter?	168
74 / 52	Kenntnis der Belegschaftsstärke	169
75 / 51	Zahl der bekannten Baustellen	170
76 / 55	Wissen von der Bedeutung des Betriebs	171
77 / 53	Kenntnis vom Produktionswert pro Arbeiter	172
78 / 54	Kenntnis vom monatlichen Plansoll der Brigade	173

Nummer Tab./Frage	Überschrift (verkürzt)	Seite
79 / 56	Verbesserungsvorschläge	175
80 / 58	Betriebsverbundenheit	177
81 / 81	Vergleich: Würden Sie Ihrem Sohn raten, im gleichen Betrieb zu arbeiten?	178
82 / 67	Erfüllung der Erwartungen im Betrieb	180
83 / 88	Kritik an der Baustelle	181
84 / 79	Was gefällt Ihnen auf der Baustelle?	183
85 / 80	Mitsprache im Arbeitsbereich	184
86 / 74	Gewünschte Anerkennung der Montagearbeit	185
87 / 94	Faktoren des Wohlfühlens im Betrieb	186
88 / 22	Betriebszugehörigkeit	198
89 / 28	Betriebswechsel	199
90 / 26	Pausieren beim Betriebswechsel	200
91 / 23	Baustellenwechsel	202
92 / 24	Brigadewechsel	202
93 / 7	Ursprünglich erlernter Beruf	204
94 / 9	Tätigkeit im Vorbetrieb	205
94a/ 9	Tätigkeit der Helfer im Vorbetrieb	205
95 / 8	Anzahl der Berufsrichtungen	206
96 / 25	Latenzzeit vor der Kündigung	208
97 / 62	Heirat und Montage	209
98 / 27	Voraussichtliche Montagedienstzeit	210
99 / 84	Kündigungsabsicht	212
100 / 64	Anregung zur Bewerbung	215

Nummer Tab./Frage	Überschrift (verkürzt)	Seite
101 / 76	Möchten Sie von diesem Montageort weg?	217
102 / 63	Kündigungsgrund im Vorbetrieb	218
103	Bewerbungsgründe	219
104 / 70	Unterstellte Kündigungsgründe	220
3 / 28	Diagramm: Qualifikation und Häufigkeit des Betriebswechsels	224
105	Arbeitskräfte-Proportionsvergleich zwischen Baustellen	226

Lebenslauf

Am 29. Juni 1936 wurde ich in Tsingtau (China) geboren. Mein Vater, Dr. Erich Voigt, war dort Leiter der Deutschen Schule. Meine Mutter, Henny Voigt geb. Rullmann, war am gleichen Ort Lehrerin.

Ab 1942 besuchte ich die Ober- und Berufsschule in Großschirma/Freiberg, erlernte den Beruf eines Betriebselektrikers und erlangte 1954 die Hochschulreife.

Von 1954 bis 1958 studierte ich am Institut für Fachschullehrerbildung Plauen (Institut der Karl-Marx-Universität Leipzig) Psychologie/Pädagogik und erwarb das Diplom.

Anschließend war ich bis 1962 an der Ingenieurschule in Weißenfels Dozent für Arbeitspsychologie und Russisch. In diese Zeit fiel auch ein Studienaufenthalt in Moskau.

Da ich mich nach der Promotion, die an der TU Dresden bei Prof. Dr. W. Straub geplant war, auf Sportpsychologie spezialisieren wollte, studierte ich acht Semester an der Deutschen Hochschule für Körperkultur Leipzig und schloß im August 1962 mit dem Staatsexamen ab.

Seit Juli 1962 arbeitete ich an dieser Hochschule als Wissenschaftlicher Assistent am Institut für Psychologie. Neben der Lehrerausbildung beteiligte ich mich an empirischen Forschungsprojekten.

Verdächtigt, "gegen die DDR gerichtete Aktionen zu planen", kam es am 14. August 1963 zu meiner Verhaftung. Nach acht Monaten wieder freigekommen, erhielt ich einen Vertrag als Abteilungsleiter und Psychologe im Bereich der VVB Rohrleitungen und Isolierungen Leipzig. Eine meiner Aufgaben war es, die Ursachen der hohen zwischenbetrieblichen Fluktuation bei Industriebauarbeitern zu ermitteln und Möglichkeiten ihrer Eindämmung aufzuzeigen.

Im Oktober 1966 wurde ich erneut inhaftiert und am 22. Januar 1968 aus politischen Gründen zu fünf Jahren Zuchthaus verurteilt.

Durch Bemühungen des Bundesministeriums für gesamtdeutsche Fragen gelangte ich am 14. Mai 1969 vorzeitig in die Bundesrepublik.

Seit dem Wintersemester 1969 bin ich an der Justus Liebig-Universität Gießen immatrikuliert. Zugleich war ich bis Dezember 1969 Lehrer am Herder-Gymnasium Gießen.

Ein Promotionsstipendium ermöglichte mir dann den Abschluß vorliegender Arbeit.

Dieter Nöigle

Eidesstattliche Versicherung

Ich erkläre an Eides Statt, daß ich die vorgelegte Arbeit selbständig und ohne unerlaubte fremde Hilfe verfaßt sowie keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Text, der wörtlich oder inhaltlich übernommen wurde, ist als solcher kenntlich gemacht.

Dieter Voigt

